

# دليل السلطات والاختصاصات في ظل أحكام قوانين العاملين بالقطاع العام

جنترو حنا  
مدير إدارة الإعداد والتدريب  
شركة السويس لتصنيع البترول





مختار من القوانين

# دليل السلطات والاختصاصات في ظل أحكام قوانين العاملين بالقطاع العام

ملحقاً به نصوص القوانين :

- ق ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .
- ق ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام
- ق ج ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام

حقوق الطبع محفوظة

مطبعة المدني  
٦٨، شارع العباسية

# إهداء

إلى السيد المهندس محمد رمزي اللبني

رئيس مجلس إدارة شركة الموبس لتصنيع البترول

تقديراً لخدماته الجليلة

وتقديراً لما قام به من أعمال بطولية في مواجهة العدو الفاشم بالسويس ،  
بين رجاله الأبطال يقتدمهم في مواقع العمل والخطر ، الأمر الذي أستحق  
عنه مجداً نوط الواجب من الطبقة الأولى والذي منحتة إياه الدولة تكريماً له .

عمر عامر



## محتويات الكتاب

صفحة

الجزء الأول : السلطات والاختصاصات الموهولة بقوانين وقرارات جمهورية . ٦

الجزء الثاني : السلطات والاختصاصات الموهولة بقرار رئيس الوزراء

رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧ بإصدار أحكام لأئمة بدل السفر

٦٣

ومصاريف الانتقال للقطاع العام

الجزء الثالث : نصوص القوانين والقرارات الجمهورية :

١ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١

٦٩

بإصدار قانون للؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

٢ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

٩٤

بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

٣ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٣١ بإصدار

اللائحة التنفيذية لقانون للؤسسات العامة وشركات

١٢٧

القطاع العام .

فهرست :

## فهرس

صفحة

١	إهداء
ب	محتويات الكتاب
١	تقديم
٦	الجزء الأول : قوانين وقرارات جمهورية
	أولاً : سلطات واختصاصات رئيس الجمهورية
٥	(١) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١
	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١
٧	(ج) ق ٥٤ لسنة ١٩٦٩
٨	(د) ق ٧٣ لسنة ١٩٧١
٩	ثانياً : سلطات واختصاصات مجلس الوزراء
	(١) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١
	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١
١٠	ثالثاً : سلطات واختصاصات رئيس مجلس الوزراء
	(١) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١
	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١
١١	(ج) ق ٥٤ لسنة ١٩٦٩
	(د) ق ١٨٥ لسنة ١٩٦٨
١٣	رابعاً : سلطات واختصاصات الوزير المختص
	(١) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١
١٦	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١
٢٠	(ج) ق ١١٢ لسنة ١٩٥٩

(د)



صفحة		
٢٢	سلطات واختصاصات وزير القوى العاملة :	خامساً
	(أ) ق ٦١ لسنة ١٩٧١	
	(ب) ق ٩١ لسنة ١٩٥٩	
٢٤	(ج) ق ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١	
٢٥	سلطات واختصاصات وزير الصحة :	سادساً
	(أ) ق ١١٤ لسنة ١٩٦٨	
	(ب) ق ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦	
٢٧	سلطات واختصاصات وزير الاقتصاد :	سابعاً
٢٧	سلطات واختصاصات وزير العدل :	ثامناً
٢٨	سلطات واختصاصات مجلس إدارة المؤسسة :	تاسعاً
	(أ) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١	
٣٠	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١	
	١ - في الوظائف	
	٢ - في التخطيط والتابعة	
٣١	٣ - في التعيين	
	٤ - في الترقيات	
٣٢	٥ - في البعثات التدريبية الخاصة بالوحدات الاقتصادية	
	٦ - في الفصل والتأديب	
	٧ - في البدلات	
	٨ - في الحوافز	
٣٣	٩ - في الملاوات	
	١٠ - في مواعيد العمل والإجازات	
٣٤	١١ - في الرعاية الطبية	
	(ج) ق ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩	

٣٥	عاشراً : سلطات واختصاصات مجلس إدارة الشركة
	(أ) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١
٣٦	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١
	١ - في الوظائف
	٢ - في التخطيط والمتابعة
	٣ - في التمييز
٣٧	٤ - في الترقيات
٣٨	٥ - في نظام البعثات التدريبية
	٦ - في الفصل والتأديب
	٧ - في البدلات
	٨ - في الحوافز
٣٩	٩ - في الملاوات
	١٠ - في مواعيد العمل والأجازات
	١١ - في الرعاية الطبية
٤٠	(ج) ق ح ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩
٤١	حادى عشر : سلطات واختصاصات رئيس مجلس إدارة المؤسسة
	(أ) ق ٦٠ لسنة ١٩٧١
	(ب) ق ٦١ لسنة ١٩٧١
٤٢	١ - في التمييز
	٢ - في الترقية
٤٣	٣ - في لجان شؤون العاملين
	٤ - في تقارير النشاط الدورية
	٥ - في اللزيمات والأجور
	٦ - في الحوافز

- ٧- النقل والتدب
  - ٨- في الإعارة
  - ٩- في البعثات
  - ١٠- في مواعيد العمل والأجازات
  - ١١- في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم
  - ١٢- في تأديب العاملين
  - ١٣- في الوقت الإحتياطي
  - ١٤- في حبس العامل إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي
  - ١٥- في إنهاء الجزاء أو تعديده
  - ١٦- في محو الجزاءات
  - ١٧- في إنهاء الخدمة
- ثاني عشر : سلطات واختصاصات رئيس مجلس إدارة الشركة
- (أ) ق ٦٠ لسنة ١٩٨١
  - (ب) ق ٦١ لسنة ١٩٨١
  - ١- في التمييز
  - ٢- في الترقية
  - ٣- في لجان شؤون العاملين
  - ٤- في تقارير النشاط الدورية
  - ٥- في المرتبات والأجور
  - ٦- في الحوافز
  - ٧- في النقل والتدب
  - ٨- في الإعارة
  - ٩- في البعثات
  - ١٠- في مواعيد العمل والأجازات
  - ١١- في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم
  - ١٢- في تأديب العاملين
  - ١٣- في الوقت الإحتياطي
  - ١٤- في حبس العامل إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي

١٥ - في إلقاء الجزاء أو تعديده

١٦ - في عو الجزاءات

١٧ - في إنهاء الخدمة

- ٥٦ ثالث عشر : اختصاصات مجلس الدولة
- رابع عشر : » مجلس الإدارة العليا
- ٥٧ خامس عشر : اختصاصات المحاكم التأديبية .
- ٥٨ سادس عشر : » هيئات التحكيم
- ٥٨ سابع عشر : » » النائب العام
- ٥٩ ثامن عشر : » » لجنة شؤون العاملين
- ٦٠ تاسع عشر : » » اللجنة الثلاثية
- ٦١ عشرون : » » اللجنة الإنتاجية

الجزء الثاني : السلطات والاختصاصات المخولة بقرار رئيس الوزراء

رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧ بإصدار أحكام لأئمة بدل السفر

٦٣ ومصاريف الانتقال للقطاع العام .

- ٦٤ أولاً : سلطات واختصاصات رئيس الوزراء
- ثانياً : » » الوزير المختص
- ثالثاً : » » الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
- رابعاً : » » مجلس الإدارة ( مؤسسه أو شركة )
- خامساً : » » يفرد بها مجلس إدارة المؤسسة
- سادساً : » » رئيس مجلس الإدارة ( مؤسسه أو شركة )
- سابعاً : » » مدير الإدارة العامة المختص
- ٦٦ ثامناً : » » مدير الإدارة من الفئة الثانية ومايلوها
- ٦٨ تاسعاً : » » الرئيس المختص

- عاشراً : سلطات واختصاصات رئيس الباحث  
 إحدى عشر : سلطات اختصاصات جهات  
 المحاكاة أو التأديب أو الشخصية  
 ثانی عشر: سلطات واختصاصات الجهات الطبية المختصة.

### الجزء الثالث : نصوص القوانين والقرارات الجمهورية :

- ١ - قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١  
 بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام  
 ٦٩  
 الكتاب الأول : للمؤسسات العامة  
 ٧٣  
 الباب الأول : أحكام عامة  
 ٧٤  
 الباب الثاني : إنشاء للمؤسسات العامة  
 ٧٥  
 الباب الثالث : إدارة للمؤسسات العامة  
 ٧٩  
 الباب الرابع : النظام المالي للمؤسسة العامة  
 ٨١  
 الكتاب الثاني : شركات القطاع العام  
 الباب الأول : أحكام عامة  
 ٨٢  
 الباب الثاني : التأسيس  
 ٨٣  
 الباب الثالث : الأسهم  
 ٨٤  
 الباب الرابع : إدارة الشركة  
 ٨٦  
 الباب الخامس : مالية الشركة  
 ٨٨  
 الباب السادس : التحكميم  
 ٩٠  
 الباب السابع : تحويل واندماج شركات القطاع العام  
 ٩٢  
 الباب الثامن : أحكام ختامية  
 ٢ - قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١  
 بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام  
 ٩٤

## الباب الأول : الفصل الأول : في الوظائف والتعيين والترقية

- الفصل الثاني : في لجان شئون العاملين وتقارير النشاط الدورية ١٠٠
- » الثالث : في المرتبات والأجور والبدلات ١٠٢
- » الرابع : في نظام الحوافز وربط الأجر بالإنتاج ١٠٣
- » الخامس : في النقل والتدريب والإعارة والبعثات ١٠٥
- » السادس : في مواعيد العمل والإجازات ١٠٧
- » السابع : في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم ١١١
- » الثامن : في التحقيق مع العاملين وتأديبهم ١١٣
- » التاسع : في إحالة العاملين إلى الاستدعاء ١١٩
- » العاشر : في انتهاء الخدمة

## الباب الثاني : في الرعاية الطبية

## الباب الثالث : أحكام عامة

٣ - قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار

اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ١٢٧

الباب الأول : للمؤسسات العامة ١٠٨

» الثاني : شركات القطاع العام ١٣٠

## الفصل الأول : أحكام عامة

- » الثاني : التأسيس ١٣١
- » الثالث : الأسهم ١٣٣
- » الرابع : إدارة الشركة ١٣٥
- » الخامس : التدريب ١٣٧
- » السادس : مالية الشركة ١٣٨
- » السابع : تعديل نظام الشركة
- » الثامن : التحويل والاندماج ونقل ملكية بعض الأصول ١٤٢

## تقديم

يرى البعض أن التنظيم هو تحديد وتوزيع الواجبات على أشخاص في سبيل الوصول إلى الهدف<sup>(١)</sup> .

ويقول شيلدون « إن التنظيم عملية أو مرحلة تجمع بين العمل الذي يجب على الأفراد أو المجموعات القيام به مع الكفاءات أو القدرات اللازمة من أجل أن تنطى الواجبات بهذا الشكل ، أحسن الطرق للتطبيق الإيجابي الكفء المتناسق للنظم » .  
ويقول كوتز وزميله « إن التنظيم هو تحديد السلطات والعلاقات بقصد تحديد التنسيق الميكانيكي رأسيا كان أو أفقيا - بين مختلف المناصب التي أسندت إليها الواجبات لتحقيق أهداف للشروع »

وتكاد تتفق كل التعاريف في أن التنظيم هو تحديد للمسؤوليات والسلطات وربط المناصب بالأشخاص بطريقة تحقق إتمام الأعمال والأهداف على خير وجه .

أما بشأن السلطات فتكاد تتفق أيضا كل التعاريف في أن السلطة هي حق اتخاذ القرارات التي تحكم تصرفات الآخرين .

والسلطة - كما يقول براون - هي ذلك المنصر من المسؤولية الذي يمثل قوة للتنفيذ . فالمسؤولية هي الاختصاصات . . أو كما يقول براون « إن المسؤولية هي ذلك الجزء من الإدارة الذي يخص عضواً معينا في الشروع » .

وإيماناً من العاملين بالشركة بأهمية التنظيم وخطورة الدور الذي يؤديه تحديد السلطات والاختصاصات نحو تحقيق غايتها التي ينشدها الجميع .

فقد قام السيد الزميل عنتر عامر رئيس إدارة الإعداد والتدريب بالشركة بما له من خبرة واسعة سابقة في المهامة والشئون القانونية بمحصر وتجميع وتبويب السلطات

---

(١) مؤلف الادارة الأصول والأسس العلمية « للدكتور سيد محمود الموالي .

والاختصاصات المحولة في ظل أحكام قوانين العاملين بالقطاع العام ، رجع فيها إلى كافة القوانين والقرارات الجمهورية التي تنظم شئون العاملين بدءاً من أعلى السلطات بالدولة حتى أدناها ، رتبها وبيّنها في فصول ممتددة بلغت العشرين فصلاً .

وإن هذا الجهد الذي بذل في إعداد هذا الدليل إنما يدلّل للعاملين والمسؤولين بالقطاع العام مشقة تحديد اختصاصاتهم وسلطاتهم وفقاً للقوانين والقرارات المنظمة لها ويمكنهم من الرجوع إليها في يسر وسهولة وتحقيق للمسؤولين وللباحثين وفراً في الوقت وفي الجهد .

ونحن إذ نقدر فيه هذا الجهد الثمر نترجو أن يتبع هذا الدليل مطبوعات أخرى في مجال الشئون الإدارية لتغطي النقص في هذا المجال والذي لازالت المكتبة العربية في حاجة إلى العديد منها .

**محمد صلاح الدين عبد العزيز**

مدير عام الإدارة العامة للشئون الإدارية  
شركة السويس لتصنيع البترول



# بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## مقدمة

\* مع إعادة بناء الدولة ، وبداية لمرحلة انطلاق في جميع الميادين . .  
\* ومن أجل تحقيق مزيد من الحرية . . وتحقيق فاعلية التنظيم في القطاع العام .  
\* ومن أجل القضاء على الصوب التي أظهرها التطبيق العملي في اللوائح السابقة . .  
\* صدر في الثالث من غرة شعبان لسنة ١٣٩١ هـ (٢٣ من سبتمبر ١٩٧١ م)  
القانونان التاليان :

١ - القانون رقم ٦٠ لسنة ٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

٢ - القانون رقم ٦١ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .  
وقد نشرنا بالجريدة الرسمية ( العدد رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ) في العاشر من شعبان لسنة ١٣٩١ هـ . الموافق ٣٠ من سبتمبر سنة ١٩٧١ م . ليعمل بهما من تاريخ نشرهما .

\* كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ في الثالث من غرة شعبان لسنة ١٣٩١ هـ (٢٣ من سبتمبر سنة ١٩٧١ م) بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، وقد نشر بالجريدة الرسمية (العدد رقم ٤٠ لسنة ١٩٧١) في الرابع عشر من شعبان سنة ١٣٩١ هـ . الموافق ٧ من أكتوبر سنة ١٩٧١ ليعمل به من تاريخ نشره .

\* وإيماناً منا بأهمية الدور الخطير الذي يؤديه تحديد السلطات والاختصاصات نحو تحقيق فاعلية التنظيم والخروج به عن دائرة الجمود نحو مجال الحركة والديناميكية ، فقد قمنا بمحصو وإعداد كافة السلطات والاختصاصات وتحديد بها بكل من القوانين والقرارات المتعلقة بنظام العاملين بالقطاع العام بدءاً من أعلى السلطات بالدولة حتى أدناها على نطاق كافة المستويات التنظيمية والإشرافية بالوحدات الاقتصادية أو

خارجها من مؤسسات ووزارات ولجان ومجلس الوزراء ورؤساء ومحاكم أو  
هيئات وذلك بأمل المعاونة في العمل والاندرة على الأداء بصورة أسروا كل وأفضل  
ومعالجة شئون العاملين من زاوية تنظيمية صائبة لها خطورتها من حيث تحقيق  
الفاعلية للنشودة في التنظيم .

\* نرجو أن نكون قد حققنا شيئاً مما نرجوه . . والله ولى التوفيق ؟

عمر حامر

## الجزء الأول

### السلطات والاختصاصات الموقلة بالقوانين والقرارات التالية :

- ١ - قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .
- ٢ - قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .
- ٣ - قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .
- ٤ - قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل .
- ٥ - قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن إضافة حكم جديد إلى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لرعاية العمال والرضى بالدرن والجذام والأمراض المزمنة .
- ٧ - قرار رئيس الجمهورية بقانون ٧٣ لسنة ١٩٧١ في شأن معاملة المهاجرين من العاملين الذين يعودون إلى الوطن .
- ٨ - قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦ في شأن علاج العاملين والمواطنين بالخارج .
- ٩ - قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستئجار الأجانب .
- ١٠ - قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ والعدل بالقرار الجمهوري رقم ٨٥٠ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين الرتب أو المكافأة والمعيش .
- ١١ - قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بالتفويض في الترخيص بالمر للخراج .
- ١٢ - قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩ في شأن إنشاء لجان الإنتاج .

## أولاً: سلطات واختصاصات رئيس الجمهورية

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات وشركات

### القطاع العام

- ١ - تحديد مايتبع لكل مؤسسة عامة من وحدات اقتصادية . (٥/م)
- ٢ - إصدار قرار إنشاء المؤسسة العامة . (٦/م)
- ٣ - إدماج للمؤسسات العامة وإنشاؤها . (١٠/م)
- ٤ - تعيين رؤساء مجالس الإدارات بالمؤسسات العامة وتحديد طريقة اختيار أعضاء مجالس الإدارات بها والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم . (١١/م)
- ٥ - وضع نظم خاصة - استثناء من أحكام القانون - للشركات والعاملين فيها وطريقة تشكيل مجالس إدارتها وجمعياتها العمومية ، وذلك إذا ساهم فيها شخص عام برأس مال أيا كان قدره مع رأس مال أجنبي . (٣٤/م)
- ٦ - تحديد الشروط الواجب توافرها في المرشحين والناخبين وتنظيم إجراءات الترشح والانتخاب والقواعد الخاصة بانتخاب نصف أعضاء مجلس الإدارة بالشركة والظمن فيها ومدة العضوية . (٤٨/م فقرة أخيرة)
- ٧ - تحديد بدء ونهاية السنة المالية للشركة بتواريخ تنافى التواريخ المقررة بصفة عامة . (٥٦/م)
- ٨ - تحديد النسبة التي تجب من الأرباح العافية لشراء سندات حكومية أو تودع بالبنك المركزي في حساب خاص . (٥٨/م ف ٣)
- ٩ - تحديد نسبة وقواعد توزيع واستخدامات الأرباح . (٥٩/م)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

- ١ - تعيين رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة . (٥/م ف ١)
- ٢ - ترقية رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة . (٩/م)

٣ - تحديد أجر رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة بما يجاوز بداية مربوط فئة الوظيفة بمقد أقصى خمس علاوات من علاوات فئة وظائفهم .

( م / ١٨ )

٤ - تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بالحالات التي يجوز فيها منح العامل الممار إلى الخارج أجره كاملاً من جمهورية مصر العربية . ( م / ٢٨ ف ٢ )

٥ - تحديد بدل التمثيل للقرر لرؤساء مجالس الإدارة . ( م / ٢١ ف ١ )

٦ - إصدار قرار إحالة العاملين إلى الاستدعاء . ( م / ٦٣ ق ٦١ / ٧١ ، م / ٦٨ ق ٥٨ / ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين للدينين بالدولة ) .

٧ - إنهاء خدمة العامل عن غير الطريق التأديبي . ( م / ٦٩ )

٨ - منح مكافأة خاصة للأجنبي بعد انتهاء مدة خدمته إذا اقتضت ذلك مبررات استثنائية . ( م / ٧ ق ٦١ / ٧١ ، م / ١٠ ق ١٤ - ج ١١٤ / ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب )

« ولا تسمى أحكام هذا النص على :

( أ ) الأجانب الذين يسند إليهم عمل محدد أو مهمة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

( ب ) الخبراء والأجانب الذين يقدون بنسبة استيراد بعض الآلات .

( ج ) الخبراء الذين يقدون بنسبة اتفاقيات دولية وفي حدود هذه الاتفاقيات » .

-----

( ج ) قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بالتفويض في الترخيص

بالسفر للخارج .

الإذن بسفر العاملين للمعينين بقرارات جمهورية والممارين إلى الحكومات والهيئات الدولية والأجنبية والعربية أو لدى الأفراد بالخارج ، وذلك إذا كانت

الإعارة يترتب عليها تحمل الدولة نفقات سفر المار أو إقامته بالخارج أو أى جزء منها . ( بند / ٥ من التواعد والإجراءات الملحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ المشار إليه ) .

---

(د) قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ فى شأن معاملة

المهاجرين من الماملين الذين يعودون إلى الوطن .

إصدار قرار بتطبيق أحكام هذا القانون على أى من الماملين الذين استقالوا للعمل فى الخارج دون اتخاذ إجراءات الهجرة .

## ثانيا : سلطات واختصاصات مجلس الوزراء

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات

### القطاع العام .

- ١ — الموافقة على إنشاء المؤسسة العامة لشركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمفردها أو مع شركاء آخرين . (م/٩ ف ١)
- ٢ — تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بالسندات التي تصدرها المؤسسة . (م/٩ ف ٤)
- ٣ — وضع القواعد — بناء على اقتراح الوزير المختص — التي يتم على أساسها تقييم مستوى الشركات التابعة لكل مؤسسة عامة . (م/٣٥ ف ١)
- ٤ — الموافقة على تأسيس الشركة قبل صدور قرار الوزير المختص بتأسيسها . (م/٣٨ ف ١)
- ٥ — تحديد النسبة التي تجنب في كل سنة مالية من الأرباح الصافية لتكوين احتياطي قانوني للشركة . (م/٥٨ ف ١)

(ب) قانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

- ١ — منح العاملين بدلات خاصة تقضيها طبيعة العمل ، وذلك بمقد أقصى قدره ٣٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية التي يشغلها العامل . (م/٢٠ ف ١)
- ٢ — منح بدل إقامة للعاملين بالمناطق التي يحددها . (م/٢٠ ف ٢)
- « ويحدد القرار الصادر في هاتين الحالتين السابقتين الشروط والأحكام المنظمة لهذه البدلات — ويصدر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ أي اعتباراً من ٣٠/٩/١٩٧١ » .
- ٣ — تحديد المدد اللازمة للترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى . (م/٨٠ ف ٢)

## ثالثاً : سلطات واختصاصات رئيس مجلس الوزراء

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات

### القطاع العام :

- ١ - تخصيص جزء من نصيب العاملين في الأرباح لتوزيعه على العاملين في بعض الشركات التي لا تحقق أرباحاً أو تحقق أرباحاً قليلة لأنساب خارجة عن إرادتهم.
  - ٢ - ويكون التخصيص في كل حالة على حدة وبناء على عرض الوزير المختص.
- (٢ / ٥٩ ف ٢)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

- ١ - تقرير الرواتب الإضافية التي تمنح للعاملين الذين يعملون خارج جمهورية مصر العربية .
- (١٩ / م)
- ٢ - تقرير شروط وحدود صرف حصة الأموال المتحصلة من جزاءات الحشم الموقفة على العاملين .
- (٥٦ / م)
- ٣ - إصدار قرار مد خدمة العامل بمد بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة لمدة تجاوز ستين .
- (٦٥ / م)
- ٤ - التصريح بسفر العاملين للعلاج بالخارج . ( م / ٧٢ ق ٦١ لسنة ١٩٧١ ، م / ٤ ق ٢ - ج رقم ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦ في شأن علاج العاملين وللواطنين بالخارج ) .
- ٥ - استثناء بعض الحالات من فئات مصاريف الانتقال وبدل السفر للقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة والتي تسرى على العاملين بالقطاع العام . ووضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر .
- (٧٤ / م)
- ٦ - إسناد الوظيفة مباشرة إلى الأجنبي دون سبق التصريح له بالإقامة من السلطات المختصة ، ودون الرجوع قبل التماقذ إلى الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للتحقق من عدم وجود خبراء مصريين في نوع العمل المطلوب التماقذ بشأنه . ( م / ٧ ق ٦١ / ٧١ ، م / ١ ف ٢ ، ق - ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب ) .



- ٧ — تجديد عقد عمل الأجنبي أو مد مدته فيما يتجاوز خمس سنوات .  
( م / ٧ ق ٦١ / ٦١ ، م / ٣ ق ٣ ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨ ) .
- ٨ — تجديد للكفالات التي تمنح للأجنبي بما يتجاوز ثلاثة آلاف جنيه في السنة .  
( م / ٧ ق ٦١ / ٦١ ، م / ٦ ق ١ ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨ ) .
- ولا تسمى أحكام نصوص الفقرات الثلاث السابقة ٦ و ٧ و ٨ على :  
( أ ) الأجانب الذين يسند إليهم عمل محدد أو مهمة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر .  
( ب ) الخبراء والأجانب الذين يقدون بمناسبة استيراد بعض الآلات .  
( ج ) الخبراء الذين يقدون بمناسبة اتفاقيات دولية وفي حدود هذه الاتفاقيات .  
( م / ١٤ ق ١ ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨ )

( ج ) قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ٦٩ بالتفويض في الترخيص

بالسفر للخارج :

- الإذن بسفر العاملين للممارين إلى الحكومات والهيئات الدولية والأجنبية والعربية أو لدى الأفراد بالخارج ، وذلك إذا كانت الإعارة يترتب عليها تحمل الدولة بنفقات سفر للمار أو إقامته بالخارج أو أى جزء منها .
- ( بند ٥ من التواعد والإجراءات الملاحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ٦٩ للشار إليه ) .

( د ) قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين

المرتب أو للكفالة والمعيش :

- ١ — الترخيص للعامل بالجمع بين المرتب المستحق وبين المعاش كله أو بعضه بما لا يتجاوز نهاية مبروطة الوظيفة ( المستوى ) التي أعيد تعيين العامل فيها أو مرتبه السابق أيهما أقل على أن ينخفض للمعيش للرخص بتقدير ما يحصل عليه مستقبلا من علاوات الترقية أو الملاوات الدورية ، وذلك إذا كان المرتب السابق للمعاد إلى

الخدمة يجاوز المرتب المستحق له في الوظيفة الماد تمييزه فيها وفقاً للتوانين واللوائح وكان سنه لا يقل عن الستين .

(م/٣ ق ٣ ج ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ أو الممدل بالقرار رقم ٨٥٠ لسنة ٧٠ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش) .

٢ - الترخيص للعامل - الذي جاوز سنه الستين - أو من هم دون هذا السن والممنين للقيام بأعمال مؤقتة أو بمكافآت - بالجمع بين المعاش والمكافأة بما لا يتجاوز الفرق بين المرتب الذي كان يتقاضاه للمعين قبل اعتزال الخدمة والمعاش المستحق له .

(م/٤ ق ٣ ج ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ والممدل بالقرار رقم ٥٨٠ لسنة ١٩٧٠ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش) .

## رابعاً : سلطات واختصاصات الوزير المختص

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة

### وشركات القطاع العام .

- ١ — تنفيذ السياسة العامة للدولة — عن طريق المؤسسة — ومتابعتها في القطاع الذي يشرف عليه . (م / ١)
- ٢ — إحالة ما يرى عرضه من مسائل تملق بنشاط المؤسسة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها على مجلس إدارة المؤسسة للنظر فيه . (م / ١٣ ف ٥)
- ٣ — إصدار قرار بتشكيل اللجان الاستشارية التي يرى مجلس إدارة المؤسسة تشكيلها . (م / ١٥)
- ٤ — رئاسة مجلس إدارة المؤسسة — وله أن ينيب غيره عنه — في المسائل الآتية بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها ... وهي :
  - ١ — إقرار الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتوزيع الأرباح .
  - ٢ — تعديل نظام الوحدة الاقتصادية .
  - ٣ — إطالة مدة الوحدة الاقتصادية أو تقصيرها .
  - ٤ — زيادة رأس مال الوحدة الاقتصادية أو تخفيضه ، ولا تجوز الزيادة إلا بعد أداء رأس المال الأصلي بأكمله .
  - ٥ — الترخيص للوحدة الاقتصادية باستخدام المخصصات في غير الأغراض المخصصة لها في ميزانية الوحدة .
- ٦ — إدماج وحدتين أو أكثر من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة وتقسيم الوحدة الاقتصادية إلى وحدتين أو أكثر أو تصفيها إذا اقتضت الظروف ذلك . وكذا تحويل أى وحدة منها ولو كانت فردية إلى شركة مساهمة وتعديل رأس مالها ، وذلك دون التقيد بالأحكام الواردة في هذا الصدد في القانونين رقمي ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن تحويل المؤسسات المصرية والأجنبية إلى شركات مساهمة و ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج في شركات المساهمة . وتعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة المؤسسة عن مباشرة السلطات والاختصاصات المتقدمة نافذة ومنتجة لجميع آثارها من تاريخ صدورها إذا عقد برئاسة الوزير المختص ومن تاريخ اعتماد الوزير لقرار مجلس الإدارة في حالة الإنابة لرئاسة المجلس . (م / ١٧)

٥ — اعتماد وتعديل قرارات مجلس إدارة المؤسسة — خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إليه ، وإلا اعتبرت نافذة مع عدم الإخلال بالقوانين بشأن الحالات التي تحتاج إلى اعتماد نهائي من سلطات أعلى — وذلك بالنسبة للموضوعات الآتية :

- ١ — الموازنة التخطيطية للمؤسسة بجنتها وحدة اقتصادية قاجنة .
- ٢ — الموازنة التخطيطية للمؤسسة ووحداتها الاقتصادية التابعة لها .
- ٣ — الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر للمؤسسة .
- ٤ — الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .
- ٥ — زيادة رأس مال المؤسسة أو تخفيضه .
- ٦ — الأهداف والسياسة العامة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ككل ، وذلك بالنسبة للاستثمار والتمويل والإنتاج والتسويق والتصدير والمعالجة والربحية .
- ٧ — إنشاء الوحدات الاقتصادية والاكتتاب في أسهمها أو شرائها :  
( م / ١٨ )
- ٦ — تفويض رؤساء مجالس إدارات المؤسسات العامة في بعض اختصاصاته الواردة في القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .  
( م / ٢١ )
- ٧ — نذب من محل محل رئيس مجلس إدارة المؤسسة في حالة غيابه أو خلو منصبه .  
( م / ٢٢ )
- ٨ — اقتراح القواعد التي يتم على أساسها وضع مجلس الوزراء للأسس الخاصة بتقييم مستوى الشركات التابعة لكل مؤسسة عامة .  
( م / ٣٥ ف ١ )
- ٩ — إصدار القرار الخاص بتقييم مستوى الشركات .  
( م / ٣٥ ف ١ )
- ١٠ — اعتماد إعادة تقييم مستوى الشركات كل ثلاث سنوات على الأقل بسبب ازدياد نشاط الشركات أو بسبب الاندماج أو غير ذلك من عوامل التغير .  
( م / ٣٥ ف ٢ )

١١ - تشكيل اللجنة التي تتولى تقييم الحصص المينية التي تقدم للشركة عند تأسيسها .  
( ٣٧ / م )

١٢ - إصدار قرار تأسيس الشركة بمد موافقة مجلس الوزراء على ذلك .

( ٣٨ / م )

١٣ - إصدار قرار بتجنية رئيس وأعضاء إدارة الشركة المينين وللتجنيين كلهم أو بعضهم إذا رأى أن في استمرارهم أضراراً بمصلحة العمل وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، على أن يستمر صرف مرتباتهم أو مكافآتهم أثناء مدة التجنية وعلى أن ينظر خلال هذه المدة في شأنهم ويجوز مد المدة لمدة ستة أشهر أخرى .

( ١٥٢ / م )

١٤ - تعيين مفوض أو أكثر لمباشرة سلطات مجلس إدارة الشركة أو رئاسة في حالة التجنية .  
( ١٥٢ / م )

١٥ - اعتماد قرار المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة بإضافة الاحتياطي كله أو بعضه إلى رأس المال الخاص بالشركة .  
( ١٥٨ / م )

١٦ - القرار باستمرار تجنيب الاحتياطي إذا بلغت قيمته ما يوازي رأس مال الشركة . على أن يجدد القرار في كل سنة ، وأن تحدد فيه النسب الواجب تجنيبها بشرط ألا تتجاوز النسبة التي يحددها مجلس الوزراء في هذا الشأن .

( ١٥٨ / م )

١٧ - اعتماد قرار المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة باستخدام الاحتياطي النظامي للشركة في إحدى السنوات في غير ماخصص له - إذا ما نص في نظام الشركة على تجنيب نسبة معينة من الأرباح الصافية لتكوين احتياطي يخصص للأغراض المنصوص عليها في النظام .  
( ١٥٨ / م )

١٨ - المرض على رئيس مجلس الوزراء لاستصدار قراره بتخصيص جزء من نصيب العاملين في الأرباح لتوزيعه على العاملين في بعض الشركات التي لا تحقق

أرباحاً أو تحقق أرباحاً قليلة لأسباب خارجه عن إرادتهم. (م / ٥٩ ف ٢)  
١٩ - تشكيل اللجنة التي تتولى تقدير صافي أموال الشركات في حالة الادمج أو التقييم .  
(م / ٧٥)

٢٠ - إبداء الرأي للنائب العام - قبل صدور الإذن من النائب العام برفع الدعوى - عند رفع الدعوى الجنائية على أعضاء مجالس الإدارة والعاملين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة في شأن الجرائم المشار إليها في الساتيف ١١٦ مكرراً (أ) و ١٦٦ مكرراً (ب) من قانون العقوبات .  
(م / ٨٤)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ - اعتماد إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية التابعة لها أو استحداث وظائف جديدة بها بعد موافقة مجلس الإدارة المختص .

(م / ٢ ف ٢)

٢ - التمييز في وظائف المؤسسة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تزكوا الخدمة في الحكومة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها ، من وظائف أعلى من مستويات وظائفهم الأصلية ، ومرتبات تتجاوز مرتباتهم الأصلية دون التقييد بشرط انقضاء مدة سنتين على تركهم وظائفهم الأصلية . (م / ٤)

٣ - التمييز في وظائف الإدارة العليا . (م / ٥)

٤ - تقرير بدل تمثيل لشاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا ، ولأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين .  
(م / ٢١ ف ٢)

٥ - منح مكافآت تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة ، ومن يرى من العاملين ، على ضوء ماتحقق من أهداف .  
(م / ٢٣ ف ٢)

٦ - رئاسة مجلس إدارة المؤسسة - وله أن ينيب غيره عنه - عند النظر بالميزانيات واعتماد منح الملاوات ، ويكون الفرار الصادر من مجلس إدارة المؤسسة في هذا الشأن نافذاً ومنتجاً لجميع آثاره من تاريخ صدوره إذا عقد برئاسة الوزير .

أما في حالة الإنابة لرئاسة المجلس فلا تكون القرارات نافذة ومنتجة لجميع آثارها إلا من تاريخ اعتماد الوزير .  
( م / ٢٤ ، ٢ )

٧ - قل وندب العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل أو التندب إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .  
( م / ٢٦ ، ٢٧ )

٨ - قل وندب أعضاء مجلس الإدارة المنيين .  
( م / ٢٦قرة أخيرة ، م / ٢٧ )

٩ - النقل دون الاحتجاج عليه أو الطعن فيه بأنه يفوت على العامل دوره في الترقية استثناء من القاعدة العامة أسوة بالنقل الذي يتم بناء على طلب العامل أو مراقبته .  
( م / ٢٦ قرة أخيرة )

١٠ - إعارة العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا .

( م / ٢٨ ف ١ ، م / ١ )

١١ - تشكيل لجنة الاجازات الدراسية بالوزارة والتي تختص بالنظر في الطلبات التي يتقدم بها العاملون في الوزارة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها للحصول على اجازات دراسية بمرتب أو بدون مرتب .

( م / ٢٩ ف ٢ ق ٦١ لسنة ٧١ ، م / ١٦ ق ١١٢ لسنة ٥٩ بشأن البعثات والاجازات الدراسية والنسج ) .

١٢ - التصديق على القرارات الصادرة من رئيس مجلس إدارة المؤسسة بتوقيع الجراءات الآتية على العاملين بالمؤسسات العامة التابعة للوزارة شاغلي وظائف المستوى الأول ومستوى الإدارة العليا وهي :

( ١ ) الانذار .

( ٢ - دليل )

- ٢ ( الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .  
٣ ( الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .  
٤ ( الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .  
( م / ٤٩ ف ب - بند أولاً )

١٣ - البت في التظلمات عن الجزاءات المشار إليها في الفقرة السابقة - ويكون قراره في هذا الشأن نهائياً وغير قابل لأي طعن .

( م / ٤٩ ف ب بند أولاً ، م / ٤٩ بند رابعاً )

١٤ - التصديق على القرارات الصادرة من رئيس مجلس إدارة المؤسسة بتوقيع الجزاءات الآتية على العاملين بالمؤسسات العامة التابعة للوزارة شاغلي وظائف المستوى الأول والثاني وهي :

- ١ ( خفض المرتب  
٢ ( خفض الوظيفة  
٣ ( خفض المرتب والوظيفة معاً .

( م / ٤٩ ف ب - بند ثانياً )

١٥ - إعادة العامل المحال إلى الاستبعاد إلى العمل في ذات الجهة التي كان يعمل بها أو في أي جهة أخرى خلال مدة الاستبعاد .

( م / ٦٣ ق ٦١ لسنة ٧١ ، م / ٦٩ ف ١ ق ٥٨  
لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ) .

٦ - إصدار قرار مد خدمة للعاملين بعد بلوغ السن المقررة لإنهاء الخدمة لمدة أقصاها ستان .  
( م / ٦٥ )

١٧ - إلغاء الوظيفة .  
( م / ٦٩ ق ٦٩ أخيرة )

١٨ - اعتقاد نظام الكشف الطبي والعلاج الذي يضمه مجلس إدارة المؤسسة للعاملين بالمؤسسة .  
( م / ٧٢ )



١٩ - الترخيص للأجنبي بأن يزاول عمله بالمؤسسة أو بإحدى الوحدات الاقتصادية الناتجة لها - بشرط الرجوع قبل التعاقد إلى الجهاز المركزي للتعيش العامة والاحصاء للتحقق من عدم وجود خبراء مصريين في نوع العمل المطلوب التعاقد بشأنه ، وبعد التصريح لهم بالعمل والاقامة من السلطات المختصة .

(م/٧ لسنة ٧١، م/٢٤١ ق. ج ١١٤ لسنة ٦٨ بشأن القواعد الخاصة باستخدام الأجانب) .

٢٠ - التجاوز عن شرط اللياقة الصحية ، التي تحدد إجراءاتها وشروطها والجهاز التي يتم توقيع الكشف الطبي أمامها بقرار من وزير الصحة ، في حالة استخدام الأجنبي .

(م/٧ ق ٦١ لسنة ٧١، م/٥٢ ق. ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨) .

٢١ - تحديد المكافآت التي تمنح للأجنبي بما لا يتجاوز ثلاثة آلاف جنيه في السنة .

(م/٧ ق ٦١ لسنة ٧١، م/٦٢ ق. ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨) .

ولا تسمى أحكام نصوص الفقرات الثلاث السابقة - ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ على :

(١) الأجانب الذين يسند إليهم عمل محدد أو مهمة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

(ب) الخبراء والأجانب الذين يقدون بمناخية استيراد بعض الآلات .

(ج) الخبراء الذين يقدون بمناخية اتفاقيات دولية وفي حدود هذه الاتفاقيات .

(م/١٤ ق ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨)

كما يراعى ضرورة إخطار الجهة المتعاقدة لكل من :

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، الجهاز المركزي للتعيش العامة والاحصاء ،

وزارة للعمل - بإسماء الأجانب الذين تعاقدت معهم والبيانات النصوص عليها في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦٣ بشأن حصر الكفايات العلمية والاختراعات .

(م/٤، م/١٤ ق ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨)

كما تلتزم الجهة التي استخدمت أجنبياً أعفى من شروط الحصول على الترخيص.  
أن تخاطر وزارة القوى العاملة عن ذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ مزاولة الأجنبي  
للمعمل . ( م / ٣٦ ق ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل - وللمعلة  
بالقرار الجمهوري بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ ) .

٢٢ - اعتمادتقرير لجنة الترامات المتحصلة من جزاءات الخصم الموقفة على العاملين،  
بالتبرع من حصيلة هذه الأموال لأغراض قومية .

( م / ٥٦ ق ٦١ / ٧١ ، م ٤ فقرة أخيرة من قرار رئيس الوزراء رقم ٢٥٧١  
لسنة ٦٧ في شأن التصرف في الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم للموقفة على  
العاملين بالقطاع ) .

٢٣ - إصدار قراره بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة - وبعد موافقة الجهاز  
للمركزي للتنظيم والإدارة بوضع أحكام خاصة بلائحة بدل السفر، ومصاريف الانتقال  
لمتقاضيات ضرورية تستلزم ذلك - فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال .  
( م / ٧٤ ق ٦١ / ٧١ ، م ٤٧ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال  
للقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧ ) .

( ج ) قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون

#### البعثات والأجازات الدراسية والمنح :

- ١ - إصدار قرار بتشكيل لجنة للأجازات الدراسية بالوزارة يكون رئيساً لها  
وذلك للنظر في الطلبات التي تقدم بها العاملون للحصول على إجازات دراسية بمرتب  
أو بدون مرتب وفقاً للقواعد المقررة . ( م / ١٦ )
- ٢ - التجاوز عن شرط مدة الخدمة وهو سنتان وقت إيفاد العامل في إجازة  
دراسية بالنسبة لأحد الزوجين إذا أوفد الزوج الآخر في جثه أو إجازة دراسية أو  
ندب أو قل لعمل في الخارج . ( م / ١٨ بند أ ف ٢ )
- ٣ - التجاوز بعد أخذ رأى اللجنة التنفيذية للبعثات ، عن تجاوز العامل لشرط  
السن المقرر وهو ٤٠ سنة وقت إيفاده في إجازة دراسية بناء على طلبه .  
( م / ١٨ بند ب ف ٢ )

٤ - التجاوز - بعد أخذ رأى اللجنة التنفيذية للبعثات - عن شرط حصول العامل على تقدير جيد عند التخرج بالنسبة :

( ١ ) للحاصلين على الدكتوراه وكذلك الماجستير أو دبلوم الدراسات العليا .

(ب) لأحد الزوجين إذا كان الزوج الآخر موفداً في بعثة أو إجازة دراسية وأراد مرافقته مدة وجوده في الخارج ، على أن تكون الإجازة الدراسية في هذه الحالة بدون مرتب .  
( م / ١٨ بندج ، ف ٣ )

٥ - الاعفاء من الكشف الطبي على أعضاء البعثات والإجازات الدراسية والنح التي لا تزيد مدتها على سنة .  
( م / ١٩ ف ٣ / ١ )

٦ - الاستثناء من شرط الإقامة الطبية بالنسبة لمن يرسب في الكشف الطبي إذا اقتضت ذلك مبررات تتصل بصالح العمل .  
( م / ١٩ ف ٣ / ب )

---

## خامساً : سلطات واختصاصات وزير العمل

(أ) قانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

- ١ — تحديد أيام عطلات الأعياد والناسبات الرسمية على ألا تزيد على إحدى عشر يوماً في السنة . (م/٣٥)
- ٢ — تحديد الأمراض المزمنة المشار إليها في قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ الصادر في شأن إضافة حكم جديد إلى المادة ٦٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لرعاية العمال المرضى بالدرن والجذام والأمراض المزمنة . وذلك بالاتفاق مع وزير الصحة . (م/٣٨ ق ٦١ لسنة ١٩٧١/م/٢٩)
- قانون ٢٤ لسنة ١٩٦٤ )

(ب) قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل :

« نصت الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون ٦١ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على أن :

- « تسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام »  
وترد فيما يلي الاختصاصات والسلطات المخولة لوزير العمل تطبيقاً لهذا النص وهي : -
- ١ — تحديد شروط الحصول على ترخيص الأجنبي بالعمل بالشركة أو المؤسسة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل منه على ألا يزيد على خمسة جنيهات مصرية أو خمسين ليرة سورية حسب الأحوال - كما يحدد بقرار منه حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شروط الحصول على الترخيص . (م/٣٦)
- ٢ — إصدار القرارات اللازمة لتنظيم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات . (م/١٠٨)
- ٣ — تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال التي يجوز تخفيض ساعات العمل بها عن سبع ساعات في اليوم . (م/١١٥)
- ٤ — تحديد الحالات أو الأعمال التي يتعمد لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة . (م/١١٦ ق ٢)

- ٥ — تحديد الأعمال للنقطة بطيئتها والتي يستدعى الأمر وجود المشتغلين بها أكثر من إحدى عشر ساعة في اليوم الواحد . ( م / ١١٧ )
- ٦ — تحديد فترات علاج العاملين والأدوية والإقامة بالمستشفيات بالاتفاق مع وزير الصحة . ( م / ٦٥ )
- ٧ — منع تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن ١٥ سنة أو ١٧ بخص الصناعات . ( م / ١٢٤قرة أخيرة )
- ٨ — تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها . ( م / ١٣٢ )
- ٩ — تحديد الأحوال والأعمال والناسبات التي يجوز تشغيل النساء بها ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا . ( م / ١٣١ )
- ١٠ — تحديد شروط إنشاء دور للحضانة ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها بالشركات التي تستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد . ( م / ١٣٩ ف ٢ )
- ١١ — تحديد الشروط والأوضاع الخاصة باللياقة الصحية للمشتغلين بالمناجم والمهاجر والتي تتضمن توقيع الكشف الطبي على العاملين بالمناجم والمهاجر الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال الترخيم بصفة دورية كل سنة على الأقل . ( م / ١٤٢ ف ١ )
- ١٢ — تحديد وسائل الاقتاذ والإسعاف لمال للتاجم والمهاجر . ( م / ١٥٣ )
- ١٣ — تحديد اشتراطات ومواصفات مساكن العاملين بالمناجم والمهاجر . ( م / ١٥٥ ف ١ ق ٩١ )
- ١٤ — تحديد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة من الوجبات الثلاث وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة للعاملين بالمناجم والمهاجر . ( م / ١٥٥ ف (ب) )
- ١٥ — تحديد الأماكن البعيدة عن العمران التي يلتزم فيها صاحب العمل بمسئولية الإشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمل دون أن يتحمل أعمال أية مصاريف في هذا الشأن . ( م / ١٥٥ ف (ج) )

١٦ - إصدار قرارين فيه موضوع إخلال صاحب العمل - بالنسبة للعمل  
بالتاج والمهاجر - بالالتزامات اللينة بالمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ من قانون  
العمل وهي :-

١ - ١٥٢م : إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ  
والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه النقطة متصلة اتصالاً تليفونيا بداخل هذا  
المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال وتأمين ، مستخدم فني مدرب للإشراف  
على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية .

٢ - ١٥٣م : إعداد مكان مناسب في كل منجم أو محجر يشتمل به ٥٠ عاملاً  
على الأقل - يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى  
للمريض فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس .

أما المناجم والمهاجر التي يقل عدد عاملها عن ٥٠ عاملاً وتقع في دوائر قطرها  
٢٠ كيلو متراً فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط .  
٣ - ١٥٤م : الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق منماً  
للتلوث وتوضع تلك الأوعية في أماكن قريبة من تناول العمال .

ويجب تيسير المياه وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً .  
٤ - ١٥٥م : (١) توفير المساكن للملاحة - يخصص بعضها للعمال للتزوجين .  
(ب) تقديم ثلاث وجبات غذائية للعمال في اليوم في مطاعم تمد لهذا الغرض  
وتكون بطريقة مستوفية للشروط الصحية .

(ج) الإشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات  
للياه الخاصة بالعمال .

ويكلف في قراره صاحب العمل بإنعام تلك الأعمال في مدة تحد من تاريخ  
إعلانه ، وإلزامت الوزارة بإنعام تلك الأعمال على ثقة صاحب العمل وتحصيل  
التفتات بطريقة الحجز الإداري .

(ج) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ بشأن قواعد

وإجراءات وشروط الترشيح والانتخاب لمعضوية مجالس الإدارة بالشركات

والجمعيات :

إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ القرار الجمهوري رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ .

(١٠/م)

وتنفيذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧١ في هذا

### سادساً : سلطات واختصاصات وزير الصحة

(أ) قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب .

تحديد إجراءات وشروط اللياقة الصحية لاستخدام الأجانب والجهات التي يتم توقيع الكشف الطبي أمامها .

ويجوز التجاوز من شرط اللياقة بموافقة الوزير المختص أو من يمارس سلطاته .

(٥/٢)

(ب) قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦ في شأن علاج العاملين والمواطنين بالخارج .

تقضى المادة ٧٣ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على أن :

« تسرى على العاملين الخاصين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقاً لما هو مطبق في شأن العاملين المدنيين بالدولة » .

ونسرد فيما يلي سلطات واختصاصات وزير الصحة في هذا الشأن وهي :-

١ - تشكيل لجنة برياسته تختص بالآتي :-

(أ) تحديد المراكز العلاجية المختصة التي تحول إليها الحالات التي تتطلب علاجاً في الخارج وتحديد مسؤولياتها في هذا الخصوص .

(ب) وضع خطة استخدام الخبراء في فروع الطب المختلفة بصفة دائمة ومتظمة وتلتزم جميع الجهات التي تستقدم هؤلاء الخبراء بتنفيذ هذه الخطة .

(ج) التوصية باستكمال جميع التجهيزات واللمعدات والفنيين في المراكز النوعية في البند (أ) والتي تعمل في هذا المجال بحيث يمكن الاستثناء عن العلاج في الخارج وعلى الجهات التابعة لها هذه المراكز استكمال ذلك .

٢ - تشكيل اللجان الطبية في فروع الطب المختلفة من بين أعضاء هيئة التدريس ومندوب عن الإدارة العامة للقومسيونات الطبية ، وتمتص هذه اللجان بفحص الحالة الصحية للماملين الحاليين إليها من الجهات التابعة لها ، وللمواطنين طالبي العلاج في الخارج ، وتقديم التقارير الطبية عنهم وتوصياتها .

٣ - تحديد مكافآت أعضاء اللجان الطبية دون التقيد بالظروف والقواعد المنظمة للمكافآت والبدلات .

---



### سأبما : سلطات واختصاصات وزير الاقتصاد

ق ٦٠ / ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :  
— إصدار قرار بنأذج وأوضاع الشركات .

( ٣٤ / ٢ )

### ثامنا : سلطات واختصاصات وزير العدل

ق ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

- ١ — إصدار قرار تشكيل هيئات التحكيم .
- ٢ — إصدار قواعد تنظيم أتعاب ومصرفات المحكمين .

( ٧٢ / ٢ )

## تاسعاً : ساطات واختصاصات مجلس إدارة المؤسسة العامة

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات

القطاع العام :

١ — رسم السياسة التي تسير عليها المؤسسة لتحقيق النرض الذي قامت من أجله ، وذلك وفقاً لأحكام النانون وفي الحدود التي بينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشائها .  
( ١٢/م )

٢ — إصدار القرارات واللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للمؤسسة وذلك دون التقيد بالتواعد الحكومية (م/١٣ ف ١)

٣ — اللوافة على مشروع الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قاجسة ومشروع الموازنة التخطيطية المجهزة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

( ١٣/م ف ٢ )  
٤ — وضع الخطط ومعايير ومعدلات الأداء وتقييمه وذلك بالنسبة للمؤسسة .

( ١٣/م ف ٣ )  
٥ — النظر في التقارير الدورية التي تقدم عن سير العمل بالمؤسسة ومركزها المالي .

( ١٣/م ف ٤ )  
٦ — النظر في كل ما يرى الوزير المختص عرضه من المسائل التي تتعلق بنشاط المؤسسة أو الواحدات الاقتصادية التابعة لها .  
( ١٣/م ف ٥ )

٧ — بشكل - إذا ما رأى - من بين أعضائه لجنة أو لجانا يهده إليها يعض اختصاصاته .  
( ١٣/م فقرة أخيرة )

٨ — يهده - إذا ما رأى - إلى رئيس مجلس الإدارة أو أحد المديرين يعض اختصاصاته .  
( ١٣/م فقرة أخيرة )

٩ — يفوض أحد أعضائه أو أحد المديرين في القيام بمهمة محددة . (م/١٣ فقرة أخيرة)

١٠ — بشكل - إذا ما رأى - لجانا استشارية يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص .  
( ١٥/م )

١١ — ويختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالنسبة للرحدات الاقتصادية التابعة لها

بالمسائل الآتية :-

(١) وضع أهداف الإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمل والربحية

ومتابعة الوحدات الاقتصادية في تحقيقها للأهداف التي تقررها الدولة في هذا الشأن .  
(ب) وضع الخطط العامة التي تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصادياً سليماً وكل ما من شأنه زيادة وكفاءة الإنتاج ، وذلك بالنسبة للقطاع الذي تختص به المؤسسة على أن تقوم الوحدات الاقتصادية التابعة لها بوضع البرامج التفصيلية لتحقيق الخطة العامة .

( ج ) التنسيق بين الوحدات الاقتصادية والعمل على حل ما ينشأ بينهما من خلاف .  
( د ) تقييم أداء الوحدات الاقتصادية التابعة لها وفقاً للمعايير التي يضعها المجلس في هذا الشأن .  
( ١٤ / م )

١٢ - ويختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة

لها - برئاسة الوزير المختص أو من ينييه - بالمسائل الآتية :-

- (١) إقرار الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتوزيع الأرباح .
  - (ب) تعديل نظام الوحدة الاقتصادية .
  - ( ج ) إطالة مدة الوحدة الاقتصادية أو قصرها .
  - ( د ) زيادة رأس مال الوحدة الاقتصادية أو تخفيضه ولا تجوز الزيادة إلا بعد أداء رأس المال الأصلي كله .
  - ( هـ ) الترخيص للوحدة الاقتصادية باستخدام المخصصات في غير الأغراض المخصصة لها في ميزانية الوحدة .
  - ( و ) أدماج وحدتين أو أكثر من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة وتقسيم الوحدات الاقتصادية إلى وحدتين أو أكثر أو تصنيها إذا اقتضت الظروف ذلك .
- وكذا تحويل أى وحدة منها ولو كانت فردية إلى شركة مساهمة وتعديل رأس مالها وذلك دون التبدل بالأحكام الواردة في هذا الصدد في القانونين رقمى ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تحويل المؤسسات للصربية والأجنبية إلى شركات مساهمة و ٢٤٤ لسنة ١٩٩٠ بشأن الاندماج في شركات المساهمة .

وتعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة المؤسسة عندما يشرع بالسلطات والاختصاصات التقدمية نافذة ومتبعة لجميع آثارها من تاريخ صدورها إذا عقد برئاسة الوزير المختص . ومن تاريخ اتخاذ الوزير لقرار مجلس الإدارة في حالة الإنابة لرئاسة المجلس .

( ١٧ / م )

١٣ — اعتماد قرارات مجالس إدارات الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة  
في المسائل الآتية :

(أ) الموازنة التخطيطية .

(ب) الهيكل التنظيمي .

ولا تكون القرارات الصادرة بشأنها من مجالس إدارات الوحدات الاقتصادية نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة العامة والجهات المختصة .

(١٦/٢ ف ١)

١٤ — اعتماد وتعديل قرارات مجالس إدارات الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة العامة - في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة وإلا اعتبرت نافذة في المسائل الآتية ، وهي :-

برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والمعاملات .

(١٦/٢ ف ٢)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — في الوظائف :

(أ) يضع مجلس إدارة المؤسسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة . (١/٢)

(ب) يجوز لمجلس الإدارة إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسة أو استحداث وظائف جديدة بها بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الإنتاج أو رقم الأعمال على أن يعتمد ذلك من الوزير المختص . (٢/٢ ف ٢)

٢ — في التخطيط والمتابعة :

يضع مجلس الإدارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة . (٧/٢)

### ٣- في التعيين :

( أ ) وضع القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين والتعيين في وظائف دون امتحان .  
( م / ٧٨ ف ١ )

( ب ) تقرير إجراء الاختبارات التي قد يرى إجراؤها عند التعيين .

( م / ٣ ف ٥ )

( ح ) الإعفاء من بعض شروط التعيين الخاصة بمواصفات الوظيفة المطلوبة شغلها وفقاً لجدول التوصيف .  
( م / ٣ ف ٧ )

( د ) وضع القواعد الخاصة بإسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى التمتعين بمنحبة جمهورية مصر العربية أو الأجانب مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

( م / ٧ )

( هـ ) تحديد الجهة الطبية المختصة بالإعفاء من شروط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين أو الاستمرار في العمل كلها أو بعضها بمد أخذ رأى الجهة الطبية .  
( م / ٣ ف ٦ )

( و ) الترشيح للتعيين في وظائف للمستوى الأول  
( م / ٦ )

( ز ) وضع القواعد المتعلقة بمعاملة العمال المتدرجين الذين هل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً .  
( م / ٨١ ف ٢ )

### ٤- في الترقيات :

( أ ) يضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط المؤسسة .  
( م / ٨ ف ٨ )

( ب ) تحديد نسب الترقية بالأقدمية أو الاختيار إلى وظائف للمستوى الثالث

( م / ٨ ف ٢ )

( ح ) اقتراح الترقية إلى وظائف المستوى الأول .  
( م / ٩ )

( د ) وضع الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى المستويات الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن :

الإدارة العليا : مؤهل عال ١٥ سنة ، مؤهل متوسط ٢٢ سنة ، خبرة ٣٠ سنة .

المستوى الأول : مؤهل عال ٨ سنوات ، مؤهل متوسط ١٥ سنة ، خبرة ٢٣ سنة .

المستوى الثاني : مؤهل عال حديث ، مؤهل متوسط ٧ سنوات ، خبرة ١٥ سنة .  
ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفياً للمدد التي يصدر بتحديداتها قرار من مجلس الوزراء .  
( م / ٨٠ )

٥ — في نظام البعثات التدريبية الخاص بالوحدات الاقتصادية :  
يستمد مجلس إدارة المؤسسة نظام الوحدة الاقتصادية في شأن بعثاتها التدريبية وفق احتياجات العمل بها .  
( م / ٢٩ ف ٣ )

٦ — في الفصل والتأديب :

( أ ) يصدر مجلس الإدارة قراراً بفصل العامل الذي يقدم عنه ثلاث تقارير بدرجة ضيف .  
( م / ١٧ ف ٣ )  
( ب ) يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف في الأموال المتحصلة من جزاءات الحسم الموقعة على العاملين بالمؤسسة .

ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية والثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط وفي الحدود التي يقرها مجلس الوزراء . ( م / ٥٦ )  
( ح ) يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .  
( م / ٥٠ )

٧ — في البدلات :

يقرر مجلس الإدارة الشروط والأوضاع الخاصة بمنح العاملين البدلات المهنية التي تمنحها لهم بالفتات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .  
( م / ٢٠ ف ٤ )

٨ — في الحوافز :

( أ ) يضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز يراعى فيه الوضوح وسهولة التطبيق .  
( ب ) ويجوز لمجلس وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالعمولة أو بالإنتاج بحيث

يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص في هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقص المعدلات المقررة ، وذلك دون التقيد ببداية أو نهاية مربوط المستوى الوظيفي للمعين فيه العامل ٩ ( ٣٣ / م )

#### ٩ — في الملاوات :

- ( أ ) يقرر مجلس الإدارة منعقداً برئاسة الوزير أو من ينييه مبدأ منح العلاوة الدورية أو عدم منحها عند نظر الميزانية في ختام كل سنة مالية وذلك في ضوء المركز المالي وما تحقق من أهداف . ( ٢٤ / م )
- ( ب ) يجوز للمجلس منح علاوة استثنائية واحدة - في حدود الاعتماد المخصص بالميزانية - بغية العلاوة الدورية للعامل مرة واحدة كل سنتين إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً اقتصادياً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، وبشرط ألا يتجاوز المدد التي يمنح هذه العلاوة ١٠٪ من عدد العاملين . ( ٢٥ / م )

#### ١٠ — في مواعيد العمل والأجازات :

- ( أ ) يحدد مجلس الإدارة أيام العمل وساعاته وفقاً لقتضيات العمل مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٦١ . ( ٣٠ / م )
- ( ب ) يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالأجازات السنوية والعارضة . ( ٣٢ / م )
- ( ج ) يجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجازة السنوية بما لا يتجاوز سبعة أيام للعاملين في محافظات سوهاج وقنا وأسيوط والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التي يقررها . ( ٣٢ / م )
- ( د ) يجوز لمجلس الإدارة منح أجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل في الأحوال المبينة بالقانون .
- وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تقل مدة الأجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمدة تنتهي بانتهاء الأجازة . ( ٤٣ / م )

١١ — في الرعاية الطبية :

— يضع مجلس الإدارة نظاماً للكشف الطبي والعلاج وتراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه .

— ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية .

— ويعتمد هذا النظام بقرار من الوزير المختص . ( م / ٧٢ )

---

(ح) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩ في شأن إنشاء لجان الإنتاج :

— النظر في خلاف الرأي بين كل من مجلس إدارة الشركة واللجنة النقاية بها وإصدار قراره في هذا الشأن .

ولا يمد قرار مجلس إدارة المؤسسة نهائياً إلا بعد اعتماده من الوزير . ( م / ٥ )



## مأشراً : سلطات واختصاصات مجلس إدارة الشركة

(١) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ : بإصدار قانون المؤسسات العامة

### وشركات القطاع العام :

- ١ - يكون لمجلس إدارة الشركة جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض الشركة . (م/٤٩)
- ٢ - يضع مجلس الإدارة الخطط التنفيذية التي تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصادياً سليماً ، وكل ما من شأنه زيادة وكفاءة الإنتاج . (م/٤٩ ف ١)
- ٣ - يضع مجلس الإدارة السياسة التي تكفل رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتحقيق كفاءة تشغيل الشركة وانتظام العمل فيها . (م/٤٩ ف ٢)
- ٤ - يضع مجلس الإدارة أسس تكاليف الإنتاج لمختلف الأنشطة التي تباشرها الشركة ، وكذلك معدلات الأداء . (م/٤٩ ف ٣)
- ٥ - يضع مجلس الإدارة برامج المألة بالشركة مع مراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة . (م/٤٩ ف ٤)
- ٦ - يتابع مجلس الإدارة تنفيذ المشروعات في المواعيد المقررة . (م/٤٩ ف ٥)
- ٧ - تحقيق تقديرات الموارد والمصروفات في المأزنة التخطيطية والعمل على تنمية الموارد وتخفيض النفقات (م/٤٩ ف ٦)
- ولا تكون القرارات الصادرة من مجلس إدارة الشركة بشأن المأوزات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة . (م/١٦ ف ٢)
- ٨ - يضع مجلس إدارة قواعد تشغيل ساعات العمل الإضافية بالوحدة . (م/٤٩ ف ٧)
- ٩ - يضع مجلس الإدارة نظاماً لتدريب العاملين بالشركة سواء بالنسبة للأفراد المأجد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم . (م/٤٩ ف ٨)

١٠ - يضع مجلس الادارة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وإدارتها ونظام حساباتها وشؤونها المالية التي تكفل انتظام العمل وأحكام الرقابة وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية .  
(٥٠ / م)

١١ - يعد مجلس الادارة في نهاية كل سنة مالية الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتقرير عن نشاط الشركة ومركزها المالي والطريقة التي تقترحها لتوزيع الأرباح الصافية وذلك لمرضاها على المؤسسة خلال الستة أشهر التالية لنهاية السنة المالية على الأكثر .  
(٥٧ / م)

١٢ - اقترح التصرف في الاحتياطي النظامي للشركة بما يعود بالنفع عليها إذا لم يكن هذا الاحتياطي مخصصاً لأغراض معينة .  
(٥٨ / م)

١٣ - يضع مجلس الادارة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وإدارتها ونظام حساباتها وشؤونها المالية التي تكفل انتظام العمل وأحكام الرقابة ، وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية .  
(٥٠ / م)

---

## ( ب ) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون العاملين بالقطاع العام :

### ١ - في الوظائف :

( أ ) يضع مجلس الإدارة الهيكل التنظيمي للشركة ويعتمد من الوزير المختص .  
(١ / م)

( ب ) يجوز لمجلس الادارة إعادة تقييم الوظائف بالشركة أو استحداث وظائف جديدة بها بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للاجور إلى رقم الانتاج أو رقم الأعمال على أن يعتمد ذلك من الوزير المختص .  
(٢ / م)

### ٢ - في التخطيط والمتابعة :

يضع مجلس الادارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة .  
(٧٧ / م)

### ٣ - في التعيين :

( أ ) وضع القواعد الخاصة بالاعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب التاجيين والتعيين في وظائف دون امتحان .  
(١ / م / ٧٨ ف ١)

(ب) تقرير إجراء الاختبارات التي قد يرى إجراؤها عند التبين (١/٣ ف ٥)  
(ج) الإعفاء من بعض شروط التبين الخاصة بخواصات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجدول التصريف .  
(٣/٧ ف ٧)

(د) وضع القواعد الخاصة بإسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى التمتين بمجسبة جمهورية مصر العربية أو الأجانب مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .  
(٧/٢ ف ٧)

(هـ) تحديد الجهة الطبية المختصة والإعفاء من شروط اللياقة الطبية اللازمة للتبين أو الاستمرار في العمل كلها أو بعضها بمد أخذ رأى الجهة الطبية .  
(٣/٦ ف ٦)

(و) الترشيع للتبين في وظائف المستوى الأول  
(٦/٢ ف ٦)  
(ز) وضع القواعد المتعلقة بمعاملة العمال التدرجين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً .  
(٢/٨١ ف ٢)  
٤ - في الترتيات :

(أ) يضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط الشركة .  
(٨/٨ ف ٨)

(ب) تحديد نسب الترقية بالأقدمية أو الاختيار إلى وظائف المستوى الثالث  
(٢/٨ ف ٢)

(ج) اقتراح الترقية إلى وظائف المستوى الأول  
(٩/٢ ف ٩)

(د) وضع الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى المستويات الواردة بمجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن :

١ - الإدارة العليا :

مؤهل عال ١٥ سنة ، مؤهل متوسط ٢٢ سنة ، خبرة ٣٠ سنة ،

٢ - المستوى الأول :

مؤهل عال ٨ سنوات ، مؤهل متوسط ١٥ سنة ، خبرة ٢٣ سنة ،

### ٣ - المستوى الثانى :

مؤهل عال حديث ، مؤهل متوسط ٧ سنوات ، خبرة ١٥ سنة .  
ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفياً للعدد  
التي يصدر بتحديددها قرار من مجلس الوزراء . ( م / ٨٠ )

#### ٥ - فى نظام البعثات التدريبية :

يضع نظاماً للبعثات التدريبية وفق احتياجات العمل بالشركة ، على أن يعتمد من  
مجلس إدارة المؤسسة . ( م / ٢٩ ف ٣ )

#### ٦ - فى الفصل والتأديب :

( أ ) يصدر مجلس الإدارة قراراً بفصل العامل الذى يقدم عنه ثلاث تقارير بدرجة  
ضعيف . ( م / ١٧ ف ٣ )  
( ب ) يشكل مجلس الادارة لجنة للتصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخمر  
الموقعة على العاملين .

ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية أو الرياضية  
للعاملين طبقاً للشروط وفى الحدود التى يقررها مجلس الوزراء . ( م / ٥٩ )  
( ج ) يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة  
لها وإجراءات التحقيق . ( م / ٥٠ )

#### ٧ - فى البدلات :

يقر مجلس الادارة الشروط والأوضاع الخاصة بمنح العاملين البدلات للهيئة التى  
يتبعها لهم بالقاتل للقررة للعاملين المدنيين بالدولة . ( م / ٢٠ ف ٤ )

#### ٨ - فى الحوافز :

( أ ) يضع مجلس الادارة نظاماً للحوافز يراعى فيه الوضع وسهولة التطبيق .  
( ب ) يجوز للمجلس وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالعمولة أو بالإنتاج بحيث  
يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر  
القابل لها وحساب الزيادة والنقص فى هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقص المعدلات  
المقررة ، وذلك دون التقييد بيداية أو نهاية مرسوم المستوى الوظيفي المعين فيه العامل .  
( م / ٢٢ )

#### ٩ - في الملاوات :

( أ ) يقرر مجلس الإدارة - منعقداً برئاسة الوزير أو من ينوبه - مبدأ منح الملاوات أو عدم منحها عند نظر اللزائية في ختام كل سنة مالية وذلك في ضوء المركز المالي وما تحقق من أهداف .  
( م / ٢٤ )

( ب ) يجوز لمجلس منح علاوة استثنائية واحدة - في حدود الاعتماد المخصص بالميزانية - فئة الملاوة الدورية للعامل مرة واحدة كل سنتين إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً اقتصادياً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، وبشرط ألا يتجاوز العدد الذي يمنح هذه الملاوة ١٠٪ من عدد العاملين .  
١٠ - في مواعيد العمل والاجازات :

( أ ) يحدد مجلس الإدارة أيام العمل وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ . ( م / ٣٠ ف ١ )  
( ب ) يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالاجازات السنوية والعارضة .

( م / ٣٢ ف ٦ )  
( ج ) يجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الاجازة السنوية بما لا يتجاوز سبعة أيام للعاملين في محافظات سوهاج وقنا وأسيوط والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التي يقررها .  
( م / ٣٢ ف ٣ )  
( د ) يجوز لمجلس الإدارة منح اجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل في الأحوال المبينة بالقانون .

« وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تقل مدة الاجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمدة تنتهي بانتهاء الاجازة »  
( م / ٤٣ )

#### ١١ - في الرعاية الطبية :

- يضع مجلس الإدارة نظاماً للكشف الطبي والملاجع تراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه .

- يجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية .  
- ويستند هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة . ( م / ٧٢ )

(ح) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ٦٩ في شأن إنشاء لجان الانتاج:

يختص مجلس إدارة الشركة بالنظر في توصيات وأعمال اللجان الإنتاجية بالشركة لاتخاذ ما يراه بشأنها .

وفي حالة ما إذا رأى مجلس الإدارة رأياً مخالفاً لما أوصت به اللجنة يمرض الأمر على مجلس إدارة المؤسسة للنظر فيه وإصدار قرار بشأنه .

ولا يعد قرار مجلس إدارة المؤسسة نهائياً إلا بعد اعتباره من الوزير .

( ٥ / ٢ )

حادى عشر : سلطات واختصاصات رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة

(١) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة

وشركات القطاع العام :

- ١ — إدارة المؤسسة وتطور نظام العمل بها وتدعيم أجهزتها .  
(٢ / ١٩ ف ٢)
  - ٢ — تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .  
(٣ / ١٩ ف ١)
  - ٣ — موافاة الوزير المختص وأجهزة الدولة بما تطلبه من بيانات عن الوحدات الاقتصادية التابعة طبقاً للناذج المقررة في هذا الشأن .  
(٤ / ١٩ ف ٣)
  - ٤ — ندب من محل محل رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية حالة غيابه .  
(٥ / ١٩ ف ٤)
  - ٥ — يمثل المؤسسة أمام القضاء وفي صلاتها بالنظر .  
(٦ / ٢٠ ف ٢)
  - ٦ — يقوض مديراً أو أكثر في بعض اختصاصاته .  
(٧ / ٢١ ف ٢)
  - ٧ — إبلاغ الوزير بقرارات مجلس إدارة المؤسسة في المسائل الآتية :
    - ( أ ) الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قائمة .
    - ( ب ) الموازنة التخطيطية للمؤسسة ووحداتها الاقتصادية التابعة .
    - ( ج ) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر للمؤسسة .
    - ( د ) للبرانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة .
  - ( هـ ) زيادة رأس مال المؤسسة أو تخفيضه .
  - ( و ) الأهداف والسياسة العامة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ككل وذلك بالنسبة للاستثمار والتمويل والانتاج والتسويق والتصدير والعمالة والربحية .
  - ( ز ) إنشاء الوحدات الاقتصادية والاكتتاب في أسهمها أو شرائها .
- وتسكون هذه القرارات نافذة بصدور قرار من الوزير في شأنها وله سلطة تعديلها وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى المؤسسة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ

وصول الأوراق إليه وإلا اعتبرت نافذة وذلك مع عدم الإخلال بالقوانين بشأن  
الاعتماد التام من سلطات أعلى . (م/ ١٨)

٨- يبلغ من رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية الناجمة قرارات مجلس  
إدارتها في المسائل الآتية :

(١) الموازنة التخطيطية .

(ب) الهيكل التنظيمي .

ولا تكون القرارات الصادرة بشأنها نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة  
المؤسسة والجهات المختصة .

(ج) برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والمالة .

وتكون القرارات الصادرة في هذا الشأن نافذة بصور قرار مجلس إدارة  
المؤسسة في شأنها وله سلطة تعديلها ، وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى الوحدة  
خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصول الأوراق إلى رئيس مجلس الإدارة وإلا اعتبرت  
هذه القرارات نافذة . (م/ ١٦)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١- في التمين :

(١) التمين في وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة المؤسسة .

(٥/م)

(ب) التمين في المستوى الثاني والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين  
بالمؤسسة . (٥/م، ١٣/م)

٢- في الترقية :

(١) الترقية إلى وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة المؤسسة .

(٥/م، ٩/م)

(ب) الترقية إلى وظائف المستوى الثاني والثالث بعد العرض على لجنة شئون  
العاملين بالمؤسسة . (٥/م، ٩/م)



### ٣ - في لجان شئون العاملين :

- (١) إصدار قرارات تشكيل لجان شئون العاملين ودعوتها للاجتماع . (م / ١١)
- (ب) عرض ما يراه من شئون العاملين حق وظائف المستوى الثاني على لجان شئون العاملين للنظر فيها . (م / ١٢)
- (ج) النظر في اقتراحات لجان شئون العاملين لاعتمادها أو الاعتراض عليها أو البت فيها . (م / ١٢ ف ٢)

### ٤ - في التقارير الدورية عن العاملين :

- (١) الفصل في تظلمات العاملين من التقارير الدورية الحاصلين على تقدير متوسط فأقل ، وذلك في ميعاد لا يتجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره نهائياً . (م / ١٦)
- (ب) يجوز لرئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلائم مع استعداده . (م / ١٧ ف ١)
- (ج) إصدار قرار بنقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف إلى وظيفة فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يتجاوز الربع . (م / ١٧ ف ٢)

### ٥ - في المرتبات والأجور :

- يختص رئيس مجلس الإدارة بتحديد الأجور - بعد العرض على مجلس الإدارة بالنسبة للمعينين في وظائف المستوى الأول ، ولجنة شئون العاملين للمستويين الثاني والثالث - بما يتجاوز بداية المربوط في الحالات التي تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وبحد أقصى خمس علاوات من علاوات فئة الوظيفة أو نسبة منها تحدد على أساس ما صرف فضلاً من علاوات خلال هذه المدة .
- (م / ١٨ ، م / ٥)

### ٦ - في الحوافز :

- يختص رئيس مجلس الإدارة بمنح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات جديدة تساعد على زيادة الانتاج

وخفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير . ( ٢٣ / )

٧ — في النقل والتدب :

( أ ) إصدار قرار النقل أو التدب من الأقسام التابعة لإدارة واحدة ، وله أن يفوض غيره في ذلك .

( ب ) إصدار قرار النقل أو التدب من إدارة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر تبشر فيه المؤسسة نشاطها بالنسبة لجميع المستويات ( فبا عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة فهذا من اختصاص الوزير المختص ) .

( حـ ) إصدار قرار النقل أو التدب بعد عرض الأمر على لجنة شئون العاملين بالمؤسسة بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل أو التدب إلى خارج المؤسسة . ( م / ٢٦ ، ٢٧ )

٨ — في الإعارة :

— إصدار قرار إعارة العاملين حتى وظائف المستوى الأول . ( م / ٢٨ )

٩ — في البعثات :

— ترشيح العاملين لايفادهم في بعثات أو منح دراسية وفقا للقواعد المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة . ( م / ٢٩ )

١٠ — في مواعيد العمل والأجازات :

— حساب مدة انقطاع العامل الذي لا يعود إلى عمله فور انتهاء أجازته مباشرة من أجازاته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك وكان غيابهم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب . ( م / ٤١ ، ٤٢ )

١١ — في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم :

— يأذن للعامل بأن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر في غير أوقات العمل الرسمية وفي حدود القانون . ( م / ٤٥ )

١٢ — في تأديب العاملين :

أولا : بالنسبة لجزاءات :

١ — الإنذار .

- ٢ - الحعم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .
- ٣ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .
- ٤ - الحرمان من الملاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

#### ( ١ ) شاغلو وظائف المستوى الثانى والثالث :

- ١ - يكون لرئيس مجلس الادارة - أو من يفوضه - سلطة توقيفها عليهم .
  - ٢ - ويكون التظلم إليه - أو إلى جهة التظلم التى يحددها قراره بالتفويض - خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- ( م / ٩٩ بند أولاف ١ )

#### ( ب ) شاغلو وظائف المستوى الأول والادارة العليا :

- ١ - يكون لرئيس مجلس الادارة ، - وليس له أن يفوض غيره في ذلك - سلطة توقيفها ، على أن يصدق على الجزاء من الوزير المختص .
  - ٢ - ويكون التظلم للجهة التى قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- ( م / ٩٩ بند أولاف ٢ )

#### ثانيا : بالنسبة لجزاءات :

- ١ - خفض المرتب .
- ٢ - خفض الوظيفة .
- ٣ - خفض للرتب والوظيفة معاً .

#### ( ١ ) شاغلو الوظائف المستوى الثالث :

- ١ - يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيفها عليهم .
  - ٢ - ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- ( م / ٩٩ بند ثانيا ف ١ )

#### ( ب ) شاغلو وظائف المستوى الأول والثانى :

- ١ - يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيفها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول والثانى ، على أن يصدق على هذه القرارات من الوزير المختص .
- ٢ - ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال

ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . (م / ٤٩ بند ثانيا ف ٢)  
(ج) شاغلو وظائف الادارة العليا :

١ — يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيمها على شاغلي وظائف الادارة العليا .

٢ — ويكون حكمها في هذا الشأن نهائيا لا يجوز الطعن فيه .

(م / ٤٩ بند ثانيا ف ٣ ، بند رابعا)  
ثالثاً — بالنسبة لجزاء الفصل :

(١) — شاغلو وظائف للمستوى الثالث :

١ — يكون لرئيس مجلس الإدارة — بعد المرض على اللجنة الثلاثية — سلطة توقيمه على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث .

٢ — ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(م / ٤٩ بند ثالثا ف ١ ، م / ٥٣ و ٥٤ و ٥٥)  
(ب) شاغلو وظائف للمستوى الثاني وما يعلوه :

١ — تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيمها على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه .

٢ — ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم . (م / ٤٩ بند ثالثا ف ٢ بند رابعا)

١٣ — في الوقف الاحتياطي :

— لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ولا يجوز مدها إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . (م / ٥٧)

١٤ — في حبس العامل احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي :

— يقرر رئيس مجلس الإدارة ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية عند عودته إلى عمله بعد انتهاء حبسه .

فإذا اتضح عدم مسئوليته تأديبياً صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .  
( ٥٨ / م )

١٥ — في إلغاء الجزاء أو تعديله :  
— لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله  
بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات المبينة بالقانون الصادر  
بالنظام .  
( ٥٩ / م )

١٦ — في عو الجزاءات :  
— إصدار القرار بعمو الجزاءات باتقضاء اللدة المحددة في النظام وبالشروط  
المبينة به ، وله أن يفوض غيره في ذلك .  
( ٦١ / م )

١٧ — في إنهاء الخدمة :  
( أ ) فصل العامل إذا حكم عليه ببقوة جنائية أو ببقوة مقيدة لاجرية في  
جرعة محلة بالشرف أو الأمانة .  
( ب ) ويكون الفصل جوازيًا لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف  
تنفيذ العقوبة .  
( ٦٤ / م )

ثانى عشر : سلطات واختصاصات رئيس مجلس إدارة الشركة

( أ ) قانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ : بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات

القطاع العام :

١ - يختص رئيس مجلس إدارة الشركة بإدارتها وتصريف شئونها ، وعلى الأخص ما يأتى :

( أ ) تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .

( ب ) تنفيذ البرامج الممتدة فيما يتعلق بالاستثمار والتمويل والعمالة والانتاج والتسويق والتصدير والربحية .

( ج ) الترخيص بتشغيل ساعات عمل إضافية فى حدود القواعد التى يضعها مجلس إدارة الشركة . ( م / ٥٤ )

( د ) بتولى دعوة مجلس إدارة الشركة إلى الانعقاد وتكون له الرئاسة .

( م / ٣٥ قرار جمهورى رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ) .

٢ - يمثل الشركة أمام القضاء وفى صلاحها بالنير . ( م / ٥٣ )

٣ - يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة بتقارير دورية عن مدى ماحقته الشركة من أهداف وذلك فى المواعيد التى يصدر بتحديددها قرار من مجلس إدارة المؤسسة .

( م / ٢ قرار جمهورى ٢٤٢١ لسنة ٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ) .

٤ - يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة بجميع قرارات مجلس إدارة

- الشركة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها .  
( ٣/م قرار جمهوري ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ )  
( ١ ) والقرارات الصادرة من مجلس إدارة الشركة في شأن :  
١ - الموازنة التخطيطية .  
٢ - الهيكل التنظيمي .  
لا تكون نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة .  
( ب ) أما القرارات الصادرة في شأن :

برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والمالة .. وغير ذلك من مسائل أخرى ، فإنها تكون نافذة بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ وصول الأوراق الخاصة بها إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة مالم يبلغ الشركة خلال هذه الدة بقرار مجلس إدارة المؤسسة في شأنها .  
( ١٦/م )

---

( ب ) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ - في التعيين :

( ١ ) التعيين في وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة الشركة .

( ٥/م )

( ب ) التعيين في وظائف المستوى الثاني والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالشركة .  
( ١٢/م ، ٥/م )

٢ - في الترقية :

( ١ ) الترقية إلى وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة الشركة .

( ٥/٣ ، ٩/م )

( ٤ - دليل )

(ب) الترقية إلى وظائف المستوى الثانى والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالشركة .  
(٥/٢، ٩/٢)

### ٣- فى لجان شئون العاملين :

(١) إصدار قرارات تشكيل لجان شئون العاملين ودعوتها للاجتماع .

(١١/٢)

(ب) عرض ما يراه من شئون العاملين حتى وظائف المستوى الثانى على لجان شئون العاملين للنظر فيها .  
(١٢/٢)

(ج) النظر فى اقتراحات لجان شئون العاملين لاعتمادها أو الاعتراض عليها أو البت فيها .  
(١٢/٢ ف ٢)

### ٤- فى التقارير الدورية عن العاملين :

(١) الفصل فى تظلمات العاملين من التقارير الدورية الحاصلين على تقدير متوسط فأقل - وذلك فى ميعاد لا يتجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره نهائياً .

(١٦/٢)

(ب) يجوز لرئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده .  
(١٧/٢ ف ١)

(ج) إصدار قرار بنقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف إلى وظيفة فى فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يتجاوز الرج .

(١٧/٢ ف ٢)

### ٥- فى للرتبات والأجور :

يختص رئيس مجلس الإدارة بتحديد الأجور - بعد العرض على مجلس الإدارة بالنسبة للمبتدئين فى وظائف المستوى الأول، ولجنة شئون العاملين بالنسبة للمستويين الثانى والثالث - بما يتجاوز بداية الربوط فى الحالات التى تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة ويحدد أقصى خمس علاوات من



علاوات فئة الوظيفة أو نسبة منها تحدّد على أساس ماصرف ضلّا من علاوات خلال هذه اللدة .  
( ١٨/م ، ٥/م )

#### ٦ - في الحوافز :

يختص رئيس مجلس الإدارة بمنح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات جديدة تساعد على زيادة الإنتاج وخفض تكاليفه أو تحسّنه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير .  
( ٢٣/م )

#### ٧ - في النقل والتدب :

( أ ) إصدار قرار النقل أو التدب من الأقسام الناتجة لإدارة واحدة وله أن يفوض غيره في ذلك .

( ب ) إصدار قرار النقل أو التدب من إدارة إلى أخرى أو من مكان إلى مكان آخر يتأشّر فيه الشركة نشاطها بالنسبة لجميع المستويات . ( فباعدة شاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج الشركة - فهذا من اختصاص الوزير المختص )

( ج ) إصدار قرار النقل أو التدب بمد عرض الأمر على لجنة شئون العاملين بالشركة بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل أو التدب إلى خارج الشركة .  
( ٢٧/م ، ٢٦/م )

#### ٨ - في الإعارة :

( أ ) إصدار قرار إعارة العاملين حتى وظائف المستوى الأول .  
( ٢٨/م )

#### ٩ - في البعثات :

ترشيح العاملين لإعدادهم في بعثات أو منح دراسية وفقاً للقواعد المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة .  
( ٢٩/م )

#### ١٠ - في مواعيد العمل والأجازات :

- حساب مدة إقطاع العامل الذي لا يعود إلى عمله فور انتهاء أجازته مباشرة -

من أجازته المدنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب .  
(م/٤١ ف٢)

١١ - في واجبات الماملين والأعمال المحظورة عليهم .

- يأذن للعامل بأن يؤدي أعمالا للثير بأجر أو بدون أجر في غير أوقات العمل الرسمية وفي حدود القانون .  
(م/٤٥)

١٢ - في تأديب الماملين :

أولا - بالنسبة لجزاءات :

١ - الانذار .

٢ - الخصم من الرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

٣ - الوقف عن العمل مع صرف نصف الرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

٤ - الحرمان من الملاوة أو تأجيل موعد استحقاقها مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(١) شاغلو وظائف المستوى الثانى والثالث :

١ - يكون لرئيس مجلس الإدارة - أو من يفوضه - سلطة توقيعها عليهم .

٢ - ويكون التنظيم إليه - أو إلى جهة التنظيم التى يحددها قراره بالتفويض - خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الواقع عليه .

(م/٤٩ بند أولاف ١)

ب - شاغلو وظائف المستوى الأول والإدارة العليا :

١ - يكون لرئيس مجلس الإدارة - وليس له أن يفوض غيره في ذلك - سلطة توقيعها ، على أن يصدق على الجزاء من رئيس مجلس إدارة المؤسسة .

٢ - ويكون التنظيم للجهة التى قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الواقع عليه .  
(م/٤٩ بند أولاف ٢)

### ثانياً - بالنسبة لجزاءات :

- ١ - خفض المرتب .
- ٢ - خفض الوظيفة .
- ٣ - خفض المرتب والوظيفة معا .

### (١) شاغلو وظائف المستوى الثالث :

- ١ - يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها عليهم .
- ٢ - ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . ( م/٤٩ بند ثانياً ف١ )

### ب - شاغلو وظائف المستوى الأول والثاني :

- ١ - يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول والثاني، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة المختص .
- ٢ - يكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . ( م/٤٩ بند ثانياً ف٢ )

### (ج) شاغلو وظائف الإدارة العليا :

- ١ - يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا .
- ٢ - ويكون حكمها في هذا الشأن نهائياً لا يجوز الطعن فيه . ( م/٤٩ بند ثانياً ف٣ )

ثالثاً - بالنسبة لجزء الفصل :

( ١ ) شاغلو وظائف المستوى الثالث :

١ - يكون لرئيس مجلس الإدارة - بعد العرض على اللجنة الثلاثية - سلطة توقيمه على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث .

٢ - ويكون الطعن في هذا الجزء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

( م/٤٩ بند ثالثاً ف ١ ، م/٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥ )

( ب ) شاغلو وظائف المستوى الثاني وما يعلوه :

١ - يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيمها على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه .

٢ - ويكون الطعن في هذا الجزء أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلان العامل بالحكم .

( م/٤٩ بند ثالثاً ف ٢ ، بند رابعاً )

١٣ - في الوقت الاحتياطي :

- لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ولا يجوز مدّها إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . ( م ٥٧ )

٤ - في حبس العامل احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي :

- يقرر رئيس مجلس الإدارة ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية عند عودته إلى عمله بعد انتهاء حبسه .

فلذا انصح عدم مسئولية تأديبية صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

( م/٥٨ )

١٥ - في إلغاء الجزاء أو تعديله :

- لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات المبينة بالقانون .

( ٥١ / م )

١٦ - في محو الجزاءات :

- إصدار القرار بمحو الجزاءات باقتضاء للدد المحددة في القانون وبالشروط المبينة به ، وله أن يفوض غيره في ذلك .

( ٦١ / م )

١٧ - في إنهاء الخدمة :

( أ ) فصل العامل إذا حكم عليه ببقوة جنائية أو ببقوة مقيدة للحرية في جريمة عخل بالشرف أو الأمانة .

( ب ) ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الادارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

( ٦٤ / م )

### ثالث عشر : اختصاصات مجلس الدولة

قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام الماملين بالقطاع العام :

إبداء الرأي - دون غيره - مسبقا فيما يتعلق بتطبيق أحكام نظام الماملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ عن طريق إدارة الفتوى والتشريع المختصة.  
( ٨٣ / ٢ )

---

### رابع عشر : اختصاصات المحكمة الإدارية العليا

قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام الماملين بالقطاع العام :

النظر في الطعون المقدمة عن الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية بتوقيع جراء الفصل من الخدمة على الماملين شاغلي وظائف المستوى الثاني وما يملوه ، وذلك في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ رفع الدعوى .  
( م ٤٩ / بند رابعا )

## خامس عشر : اختصاصات المحاكم التأديبية

قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين باقطاع العام :

- ١ — توقيع الجزاءات الآتية على العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا . وهى:
  - (أ) خفض المرتب .
  - (ب) خفض الوظيفة .
  - (ج) خفض المرتب والوظيفة معا . (م / ٤٩ ف «ج» بند ثانيا )
- ٢ — توقيع جزاء الفصل الخدمة على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثانى وما يملوه . (م / ٤٩ ف «ب» بند ثالثا )
- ٣ — توقيع جزاء الفصل من الخدمة أو وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات التأديبية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين . . (م / ٥٢ )
- ٤ — النظر فى الطعون المقدمة من العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول والثانى والثالث عن الجزاءات الآتية:
  - (أ) خفض المرتب .
  - (ب) خفض الوظيفة .
  - (ج) خفض المرتب والوظيفة معا . (م / ٤٩ ف «أ ، ب» بند ثانيا )
- ٥ — النظر فى الطعون المقدمة من العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث عن جزاء الفصل ، وذلك فى مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ رفع الدعوى . (م / ٤٩ ف ١ بند ثالثا )
- ٦ — تقرير مآثره فى نصف المرتب الموقوف صرفه فى حالة وقف العامل احتياطيا عن عمله لمصلحة التحقيق . (م / ٥٧ )
- ٧ — النظر فى مدد مدة وقف العامل عن عمله احتياطيا لمصلحة التحقيق ، فما زاد عن ثلاثة شهور . (م / ٥٧ )

## سادس عشر : اختصاصات هيئات التحكيم

قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات

### القطاع العام :

- ١ — تختص هيئة التحكيم — دون غيرها — بنظر المنازعات التالية :  
( أ ) المنازعات التي تقع بين شركات القطاع العام -  
( ب ) كل نزاع يقع بين شركة قطاع عام وبين جهة حكومية مركزية أو محلية أو هيئة عامة أو مؤسسة عامة .
- ٢ — وتبجوز لهيئات التحكيم أن تنظر أيضاً في المنازعات التي تقع بين شركات القطاع العام وبين الأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتبارية وطنيين كانوا أو أجانب إذا قبل هؤلاء الأشخاص — بعد وقوع النزاع — إحالته على التحكيم . ( ٦٠ / م )
- ٣ — تنظر هيئة التحكيم النزاع المطروح أمامها على وجه السرعة ودون تقيد بقواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية إلا ما تعلق منها بالضمانات والمبادئ الأساسية في التقاضي . وعليها أن تصدر حكمها في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ القرار الصادر من وزير العدل بتشكيل الهيئة . ( ٦٥ / م )
- ٤ — تكون أحكام هيئات التحكيم نهائية وناقذة وغير قابلة للطعن فيها بأي وجه من وجوه الطعن . ( ٦٩ / م ف ١ )

## سابع عشر : سلطات واختصاصات النائب العام

قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات

### القطاع العام :

- الإفئ بإقامة الدعوى الجنائية بعد أخذ رأى الوزير المختص ضد أعضاء مجالس الإدارة والعاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة في الجرائم المشار إليها في المادتين ١١٦ مكرراً ( ١ ) و ١٦٦ مكرراً ( ب ) من قانون العقوبات . ( ٨٤ / م )



ثامن عشر : سلطات واختصاصات لجنة شئون العاملين  
بالمؤسسة أو الشركة

( أ ) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

- ١ — النظر في تعيين وقل وترقيات وعلاوات العاملين لناية وظائف المستوى الثانى بالإضافة إلى مايرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه التسويات .  
( م / ١٢ ف ١ )
- ٢ — اقتراح تحديد أجر العامل بما يجاوز بداية المربوط في حالات الخبرة التي تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة لناية وظائف للمستوى الثانى وذلك بالنسبة للوظائف التي لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل معين .  
( م / ١٨ ف ( ٢ ) بند ٣ )
- ٣ — تقدير درجة الكفاية التي تراها للعاملين عند عرض التقارير الدورية عليها .  
( م / ١٥ )
- ٤ — النظر في تنقلات العاملين خارج المؤسسة أو الشركة لناية وظائف المستوى الأول .  
( م / ٢٦ ف )

## تاسع عشر : سلطات واختصاصات اللجنة الثلاثية

المشكلة طبقاً لأحكام المادة ٥٣ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام

العمالين بالقطاع العام :

- ١ - بحث حالات فصل العمال شاغلي الوظائف من المستوى الثالث التي يعرضها رئيس مجلس الإدارة .
- ٢ - سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوماً لها .
- ٣ - محرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسياً .
- ٤ - إبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأياً في ميعاد لا يجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها .
- ٥ - تودع صورة من المحضر للمشار إليه في ملف العامل وتسلم صورة أخرى لسلك من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

( ٥٤ / م )

## عشرون : سلطات واختصاصات اللجنة الإنتاجية

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩ في شأن إنشاء اللجان الإنتاجية:

- ١ - طلب كافة البيانات التي تراها لازمة لتحقيق الغرض من إنشائها. (٢/م)
- ٢ - مناقشة خطط الإنتاج والبرامج اللازمة لتنفيذها على أساس تحديد واضح لاختصاصات الإدارات والأقسام المختلفة ومسئولية كل منها بالنسبة لتنفيذ الخطوة. (٢/م)
- ٣ - متابعة تنفيذ خطة الإنتاج واقتراح الحلول لجميع المشاكل التي تعترضها. (٢/م)
- ٤ - اقتراح ومناقشة الخطط التي تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على الجودة وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداما اقتصاديا سليما. (٢/م)
- ٥ - اقتراح معايير ومعدلات الأداء وتقييمها. (٢/م)
- ٦ - اقتراح سياسة لرفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتدريبهم ودراسة حوافز العمل المادية والمعنوية. (٢/م)
- ٧ - مناقشة سياسة المعاملة بمراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة بالوحدة. (٢/م)
- ٨ - اقتراح سياسة تنمية الوعي لدى العاملين تهدف إلى العمل على خفض التكاليف ومحو الإسراف والمحافظة على ممتلكات الوحدة الإنتاجية والارتفاع بمستوى جودة الإنتاج. (٢/م)
- ٩ - دراسة ومناقشة التقارير الدورية التي تمدها الإدارة عن نشاط الوحدة ومدى ماحقته في تنفيذ الأهداف المقررة. (٢/م)
- ١٠ - دراسة ومناقشة الميزانية العمومية والحسابات الختامية وتقرير مجلس الإدارة في شأنها وإبداء الملاحظات والمقترحات عليها. (٢/م)
- ١١ - تقرير إنشاء لجان فرعية في حالة تمدد فروع الوحدة الاقتصادية وفي كل من هذه الفروع بشرط ألا يقل عدد العاملين في الفرع عن خمسين عاملا. (٦/م)



## الجزء الثاني

السلطات والاختصاصات المخولة

بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧

بشأن

أحكام لأئمة بدل السفر ومصاريف الانتقال بالقطاع العام

تنص المادة ٧٤ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على الآتي :

« تطبق على العاملين الخاصين لأحكام هذا النظام الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر المقرر للعاملين المدنيين بالدولة ، ولرئيس مجلس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات الحالات التي تقتضى ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر » .

وهذا النص يقابل نص المادة ٥٤ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والذي ألغى بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .

وتنفيذاً لذلك فقد صدر قرار رئيس الوزراء رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧ بشأن أحكام لأئحة بدل السفر ومصاريف الانتقال بالقطاع العام ، ونشر بالوقائع المصرية بالعدد رقم ٢٥٠ بتاريخ ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٧ وأصبح يعمل به من تاريخ نشره .

#### أولاً — اختصاصات رئيس الوزراء :

يصدر القرارات اللازمة لاعتماد المدة التي يصرف عنها بدل سفر عن مأمورية بالحارج فيما يتجاوز ستة شهور .

( ١١/م )

#### ثانياً — اختصاصات الوزير المختص :

يصدر قراره بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة ، وبعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بوضع أحكام خاصة بالأئحة بدل السفر ومصاريف الانتقال لتتضمن ضرورة استئزيم ذلك ، فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال . ( ٤٧/م )

#### ثالثاً — اختصاصات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة :

يوافق على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة بوضع أحكام خاصة لبدل السفر ومصاريف الانتقال لتتضمن ضرورة استئزيم ذلك ، فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال . ( ٤٧/م )

رأيا - اختصاصات مجلس الإدارة (مؤسسة أو شركة) :

١ - الموافقة على أن تزيد مدة التندب التي تصرف عنها بدل سفر مهمة متممة المدة داخل البلاد إلى مدة تزيد على ستة شهور .  
( ٧/م )

٢ - تقرير بدل انتقال ثابت لمقابلة مصروفات الانتقال الفعلية لأغراض العمل وفقا للآتي :

( ١ ) يجب أن يتضمن منح البدل تحديد المنطقة التي يصرف عن الانتقال في نطاقها هذا البدل .

(ب) لا يتخى هذا البدل الثابت إلا للعاملين الذين يشغلون وظائف يستدعى القيام بأعمالها استعمال وسائل النقل بصفة دورية ومستمرة .  
( ٢٤/م )

خلاصا - اختصاصات ينفرد بها مجلس إدارة المؤسسة :

١ - تحديد الجهات النائية التي يرخص للعاملين بها بالسفر على نفقة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وبأجلاتهم ذهابا وإيابا من الجهة التي يعملون بها إلى الجهة التي يختارونها أربع مرات سنوياً .  
( ٤٤/م )

٢ - اقتراح وضع أحكام لتفضيات خاصة لبدل السفر ومصاريف الانتقال - تعرض على الوزير المختص لتفضيات ضرورية تستلزم ذلك - فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال ، ويشترط لصدور القرار من الوزير المختص موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أولاً على هذه الأحكام .  
( ٤٧/م )

سادساً - اختصاصات رئيس مجلس الإدارة ( المؤسسة أو الشركة ) :

١ - الموافقة في أحوال خاصة على عدم تخفيض بدل السفر بمقدار الربع في حالة إقامة العامل بإحدى استراحات المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو أى منزل بما أعدته الحكومة أو سلطة أو هيئة عليا أو شركة أخرى وما في حكم ذلك . ( مادة/٦ )

٢ - الموافقة على زيادة مدة التندب التي يصرف عنها بدل سفر لمهمة واحدة متمتعة إلى ستة شهور .  
( مادة/٧ )

٣ - تحديد المدينة أو الجهة التي يجب أن تمتد عمل إقامة للعامل الذي تقتضى طبيعته عمله الانتقال المتكرر إلى أكثر من مدينة أو جهة .  
( مادة/٩ )

( ٥ - دليل )

٤ - الموافقة على زيادة المدة التي يمنح فيها عضو البعثة ٥٠٪ من بدل السفر المقرر في المادتين ١١ و ١٢ من لائحة بدل السفر علاوة على مقرراته كمضوبته، وذلك حالة سفره أثناء بعثته في مأمورية تتصل بدراسته أو مأمورية عادية كاف بها خارج المدينة التي بها مقر بعثته وفي القطر نفسه وذلك بمقد أقصى شهرين . ( ١٣/م )

٥ - الموافقة على صرف تذكار اشتراك على خطوط الترام أو الاتوبيس على حساب المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية داخل المدينة . ( ٢٦/م )

٦ - الموافقة على صرف تذكار اشتراك على خطوط السكك الحديدية أو السيارات العامة . ( ٢٧/م )

٧ - التصريح للعاملين من شاغلي وظائف الفئة الخامسة وما دونها في استعمال الطائرات داخل البلاد في المهام العاجلة . ( ٣٠/م )

٨ - الموافقة على سفر وعودة العاملين بالطائرات عند ندهم لمهام في خارج البلاد . ( ٣٠/م )

٩ - الاستثناء من درجة الركوب بالنسبة لشاغلي وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة عند سفرهم بالطائرات إلى خارج البلاد والعودة بها ، على أن يكون ذلك لضرورة حتمية تقتضيها صالح العمل . ( ٣٠/م )

#### سابعاً - مدير الإدارة العامة المختص :

١ - إقرار الأسباب القهرية التي يتعذر معها على العامل المنتدب العودة إلى محل إقامته متى كانت المسافة بين مقر الإقامه والجهة المنتدب إليها لا تزيد على ٣٠ كيلومترا ويربط بين الجهتين خطوط حديدية أو سيارات أتوبيس . وبناء على هذا الإقرار يتحقق لهذا العامل صرف بدل سفر . ( ١٠/م )

٢ - اعتماد إقرار بدل السفر الذي يوقعه العامل على النموذج الذي تده المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية . ( ١٥/م )

٣ - الموافقة على انتقال العامل الذي صدر قرار نقله أثناء غيابه عن مقر عمله على نفقة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وذلك من الجهة التي كان يقضى فيها أجازته - إذا كان لا يرغب في العودة إلى المقر الأول - إلى مقر عمله الجديد بشرط ألا يزيد ما تكلفه



المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية على ما كانت تحمله لو أنه انتقل من مقر عمله السابق إلى مقر عمله الجديد .  
(١٨/م)

٤ - تحديد وزن حمولة الأمتعة واللون وما سواها من الأدوات المنزلية التي يحق للمعامل للتدب أو المنقول استرداد مصاريف حملها أو نقلها مالا يجاوز ١٠٠ كيلو للمعامل المتدب و ٢٠٠ كيلو بالنسبة للمعامل المنقول .  
(٣١/م)

٥ - التصريح للمعامل بنقل أمتعة شخصية بالطائرات - تتحمل نفقات نقلها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية - وذلك في الحالات المصرح فيها باستعمالها زيادة عن الحدود المسموح بها وبحد أقصى ٥٠٪ من الحد المصرح به .  
(٣٣/م)

٦ - الموافقة على رد مصاريف انتقال ونقل عائلة العامل كلهم أو بعضهم إلى غير الجهة المنقول إليها متى كانوا يعيشون معه عند نقله وبشرط ألا تزيد مآتكلفه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية على ما كانت تحمله لو تم النقل إلى الجهة المنقول إليها .  
(٤٥/م)

٧ - الموافقة على رد مصاريف انتقال ونقل عائلة العامل الذين يسافرون للحاق به من جهة غير التي نقل منها بشرط ألا تزيد مآتكلفه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية على ما كانت تحمله لو تم النقل من الجهة التي نقل منها العامل .  
(٤٥/م)

#### تماماً - مدير الادارة من الفئة الثانية وما يعلوها :

١ - التصريح لمن يقل عنهم فئة باستعمال سيارات الأجرة في الأحوال التالية :

( أ ) إذا كانوا مكلفين بنقل مبالغ تزيد على خمسين جنيا .

( ب ) إذا كانوا مكلفين بنقل مستندات لها طابع السرية أو الأهمية البالغة .

( ج ) إذا دعت ضرورة عاجلة لذلك .  
(٤٩/م)

٢ - التصريح لمن يقل عنهم فئة بالانتقال في درجة أعلى من للدرجة المحددة لهم بالقطارات أو السيارات العامة في الحالات المشار إليها في البند السابق .  
(٢٩/م)

٣ - اعتماد استعمال سيارات الأجرة للانتقال خارج المدن أو من مدينة لأخرى

بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف الفئة الثالثة فما فوق ومن في حكمهم - وذلك في حالات الضرورة القصوى « باعتباره الرئيس المباشر » . (٢٩/م)

٤ - الموافقة للعاملين من شاغلي وظائف الفئة الرابعة فما فوقها ومن في حكمهم استعمال الطائرات للانتقال داخل البلاد في المهام العاجلة « باعتباره الرئيس المختص » . (٣٠/م)

#### ثامناً - الرئيس المختص :

الموافقة للعاملين من شاغلي وظائف الفئة الرابعة فما فوقها ومن في حكمهم استعمال الطائرات للانتقال داخل البلاد في المهام العاجلة . (٣٠/م)

#### عاشراً - الرئيس المباشر :

اعتماد استعمال سيارات الأجرة للانتقال خارج المدن أو من مدينة لأخرى بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف الفئة الثالثة فما فوق ومن في حكمهم وذلك في حالات الضرورة القصوى . (٢٩/م)

#### حادى عشر - جهات المذاكرة أو التأديب أو التحقيق :

إقرار بدل سفر ومعاريف انتقال العامل التي تحملها للسؤل أمامها في حالة صدور حكمها بأدائته . (٤٦/م)

أما إذا حكم ببراءته أو بحفظ التحقيق فيصرف للعامل بدل السفر ومصاريف الانتقال دون حجة لإقرار تلك الجهات .

#### ثاني عشر - الجهات الطبية التي تحددها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية :

١ - إقرار منح الاجازة المرضية الذي يعطى للعامل الحق في صرف بدل سفر عن الليالي التي تقضى بسبب الانتقال إلى مقر تلك الجهات الطبية . (٢/م)

٢ - إقرار منح الاجازة المرضية الذي يعطى للعامل كذلك الحق في صرف مصاريف الانتقال إلى مقر تلك الجهات . (١٧/م)

## الجزء الثالث

### نصوص القوانين والقرارات

- ١ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .
- ٢ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .
- ٣ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١  
بإصدار قانون للؤسسات العامة وشركات القطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على المادة ١٤٧ من الدستور ،

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ بمرض ضريبة على إيرادات رؤوس الأموال.  
للمتولة وعلى الأرباح التجارية والصناعية وعلى كسب العمل والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ بالإجراءات الجنائية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ بقرار رسم دمنة والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن استئجار المال الأجنبي في مشروعات.  
التنمية الاقتصادية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالسجل التجاري والقوانين.  
المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات.  
المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحددة والقوانين.  
المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تحويل المؤسسات المصرية.  
والأجنبية إلى شركات مساهمة ،

وعلى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بإصدار قانون الجمعيات التعاونية  
والقوانين للمعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٥٧ باللائحة العامة لبورصات الأوراق المالية ،  
وعلى القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٨ بشأن القواعد الواجب اتباعها في البرائيات  
المستقلة أو الملحقة ،

وعلى القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج في الشركات المساهمة ،  
وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ،

وعلى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٢ بتحويل مجالس إدارة المؤسسات العامة سلطة  
الجمعية العمومية أو جماعة الشركاء بالنسبة للشركات الناجمة لها ،

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون المعاشات والتقاعدين الممددة له ،  
وعلى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والتقاعدين  
الممددة له ،

وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات  
القطاع العام ،

وعلى القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية  
والتقاعدين الممددة له ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ بإنشاء المجلس الأعلى  
للمؤسسات العامة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٦١ بشأن سلطات الوزراء  
ومسئوليات كل منهم في تحقيق الأهداف بالنسبة للمؤسسات العامة .

#### قرار الآتي:

مادة ١ — يعمل بأحكام القانون الرافق في شأن المؤسسات العامة وشركات  
القطاع العام .

مادة ٢ — يلغى العمل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وكل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٣ — لا تسرى على شركات القطاع العام أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة والقوانين المعدلة له .

مادة ٤ — يصدر رئيس الجمهورية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق .

مادة ٥ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويحل به من تاريخ نشره .

صدر برئاسة الجمهورية في ٣ من شعبان سنة ١٣٩١ ( ٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١ )  
محمد أنور السادات

# الكتاب الأول

## المؤسسات العامة

### الباب الأول

#### أحكام عامة

مادة ١ - يتولى كل وزير عن طريق المؤسسات العامة تنفيذ السياسة العامة للدولة ومتابعتها في القطاع الذي يشرف عليه .

مادة ٢ - المؤسسة العامة وحدة اقتصادية قاذبة تقوم في مجال نشاطها بالمشاركة في تنمية الاقتصاد القومي الاشتراكي ، ومعاونة الوزير في تحقيق أهداف خطة التنمية .

مادة ٣ - تختص المؤسسة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها بتخطيط ومتابعة تحقيق الأهداف المقررة لهذه الوحدات ، والتنسيق بينها وتقييم أدائها وذلك دون تدخل في شؤونها التنفيذية .

كذلك تختص المؤسسة العامة بمعاونة الوحدات الاقتصادية التي تنبمها في تذليل الصعوبات وللشاكل ذات الصفة العامة التي تترضا في سبيل تحقيق أهدافها .

مادة ٤ - تعتبر وحدة اقتصادية تابعة في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسة العامة للشروعات تحت التأسيس التي تنشأ وتملكها بعزدها أو بالاشتراك مع غيرها .

مادة ٥ - يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع لكل مؤسسة عامة من وحدات اقتصادية .

## الباب الثاني

### إنشاء المؤسسات العامة

مادة ٦ — تنشأ المؤسسة العامة بقرار من رئيس الجمهورية، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، ويحدد القرار الصادر بشأنها :

- ( ١ ) اسم المؤسسة ومركزها .
- ( ٢ ) النرض الذى أنشئت من أجله .
- ( ٣ ) الأموال التى تدخل فى ذمتها المالية .
- ( ٤ ) الوزير للشرف عليها .
- ( ٥ ) ما يكون لها من اختصاصات السلطة العامة اللازمة لتحقيق النرض الذى أنشئت من أجله .

مادة ٧ — تمارس المؤسسة العامة نشاطها بواسطة ما يتيها من وحدات اقتصادية ومع ذلك يجوز أن يهد إليها القرار الصادر بإنشائها مباشرة نشاط معين .  
وفى هذه الحالة تعتبر فى تطبيق أحكام هذا القانون فى حكم الوحدة الاقتصادية .  
الناجة وذلك بالنسبة للنشاط الذى تمارسه بالقدات .

مادة ٨ — تضع المؤسسة العامة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمالها وإدارتها ونظام حساباتها وإدارة أموالها وذلك دون التقيد بأحكام المواد ٤، ٣، ٢، ١ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٨ بشأن القواعد الواجب اتباعها فى اللزانيات المستقلة أو لللحة .

مادة ٩ — للمؤسسة العامة فى سبل تحقيق أغراضها أن تتبع مختلف الوسائل .  
اللازمة لتلك ولها على الأخص :

- ( ١ ) إنشاء شركات مساهمة أو جميات تعاونية بفردا أو مع شرك أو شركاء آخرين بعد موافقة مجلس الوزراء ، ويجوز تداول أسهم الشركات بمجرد تأسيسها .



- ( ٢ ) تلك أسهم الشركات عن طريق الاكتتاب فيها أو شراؤها دون التقيد بالمدد للقررة لتداول أسهم الشركات الجديدة .
- ( ٣ ) إقراض الواحدات الاقتصادية التابعة لها أو ضمانها فيما تتقدمه من قروض .
- ( ٤ ) الاقتراض من الميثاق والبنوك والشركات ، وكذلك إصدار سندات بالشروط والأوضاع التي يمتدها مجلس الوزراء .
- مادة ١٠ — يكون إدماج المؤسسات العامة وإلغاؤها بقرار من رئيس الجمهورية .

## الباب الثالث

### إدارة المؤسسة العامة

- مادة ١١ — يكون للمؤسسة العامة مجلس إدارة يصدر بتعيين رئيسه وطريقة اختيار أعضائه والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم بقرار من رئيس الجمهورية .
- مادة ١٢ — مجلس إدارة المؤسسة العامة هو السلطة المختصة برسم السياسة التي تسير عليها المؤسسة لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله وذلك وفقاً لأحكام القانون وفي الحدود التي يبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشائها .
- مادة ١٣ — يختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالمسائل الآتية :
- ( ١ ) إصدار القرارات واللوائح الداخلية ، والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للمؤسسة وذلك دون التقيد بالقواعد الحكومية .
- ( ٢ ) الموافقة على مشروع الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قاضية ومشروع الموازنة التخطيطية الموجهة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .
- ( ٣ ) وضع الخطط ومعايير ومعدلات الأداء وتقييمه وذلك بالنسبة للمؤسسة .
- ( ٤ ) النظر في التقارير الدورية التي تقدم عن سير العمل بالمؤسسة ومركزها المالي .

(٥) النظر في كل ما يرى الوزير المختص أو رئيس المجلس عرضه من المسائل التي تتعلق بنشاط المؤسسة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها .

ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل من بين أعضائه لجنة أو لجان يعهد إليها ببعض اختصاصاتها ، كما يجوز له أن يعهد إلى رئيس مجلس الإدارة أو أحد المديرين ببعض اختصاصاته وللمجلس أن يفوض أحد أعضائه أو أحد المديرين في القيام بمهمة محددة .

مادة ١٤ - يختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها بالمسائل الآتية :

(١) وضع أهداف الإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والمالة والربحية . ومتابعة الوحدات الاقتصادية في تحقيقها للأهداف التي تقررها الدولة في هذا الشأن .

(٢) وضع الخطط العامة التي تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على جودته ، وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصادياً سليماً وكل ما من شأنه زيادة وكفاية الإنتاج وذلك بالنسبة للقطاع الذي تختص به المؤسسة على أن تقوم الوحدات الاقتصادية التابعة لها بوضع البرامج التفصيلية لتحقيق الخطة العامة .

(٣) التنسيق بين الوحدات الاقتصادية والعمل على حل ما يفتأ بينها من خلاف .

(٤) تقييم أداء الوحدات الاقتصادية التابعة وفقاً للمعايير والمعدلات التي يرضاها المجلس في هذا الشأن .

مادة ١٥ - يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة تشكيل لجان استشارية يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص .

مادة ١٦ - يبلغ رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية التابعة قرارات مجلس إدارتها إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة في المسائل الآتية :

(١) للوازنة التخطيطية .

(٢) الهيكل التنظيمي .

ولا تكون القرارات الصادرة بشأنها نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة .

( ٣ ) برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والمهارة .

وتكون القرارات الصادرة في هذا الخصوص نافذة بصور قرار مجلس إدارة المؤسسة في شأنها وله سلطة تعديلها وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى الوحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إلى مجلس الإدارة ، وإلا اعتبرت هذه القرارات نافذة .

مادة ١٧ — يختص مجلس إدارة المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص أو من ينييه بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة بالمسائل الآتية :

( ١ ) إقرار الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتوزيع الأرباح .

( ٢ ) تعديل نظام الوحدة الاقتصادية .

( ٣ ) إطالة مدة الوحدة الاقتصادية أو تقصيرها .

( ٤ ) زيادة رأس مال الوحدة الاقتصادية أو تخفيضه ولا تجوز الزيادة إلا بعد أداء رأس المال الأصلي بأكمله .

( ٥ ) الترخيص للوحدة الاقتصادية باستخدام المخصصات في غير الأغراض المخصصة لها في ميزانية الوحدة .

( ٦ ) إدماج وحدتين أو أكثر من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة وتقسيم الوحدة الاقتصادية إلى وحدتين أو أكثر أو تصفيتا إذا اقتضت الظروف ذلك .

وكذا تحويل أية وحدة منها ولو كانت فردية إلى شركة مساهمة ، تعديل رأسمالها وذلك دون التقيد بالأحكام الواردة في هذا الصدد في القانونين رقم ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تحويل المؤسسات المصرية والأجنبية إلى شركات مساهمة ورقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج في شركات المساهمة .

وتعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة المؤسسة عد مباشرة السلطات والاختصاصات المقدمة نافذة ومتبعة لجميع آثارها من تاريخ صدورها إذا عقد

يرئاسة الوزير المختص ، ومن تاريخ اعتماد الوزير المختص لقرار مجلس الإدارة في حالة الإنابة لرئاسة المجلس .

مادة ١٨ — يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة قرارات مجلس إدارتها إلى الوزير في المسائل الآتية :

- ( ١ ) الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قاضية .
- ( ٢ ) الموازنة التخطيطية للمؤسسة ووحداتها الاقتصادية التابعة .
- ( ٣ ) للزيادة العمومية وحساب الأرباح والخسائر للمؤسسة .
- ( ٤ ) للزيادة العمومية وحساب الأرباح والخسائر المجهمة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة .
- ( ٥ ) زيادة رأس مال المؤسسة أو تخفيضه .

( ٦ ) الأهداف والسياسة العامة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ككل وذلك بالنسبة للاستثمار والتمويل والإنتاج والتسويق والتصدير والعمالة والربحية .

( ٧ ) إنشاء الوحدات الاقتصادية والاكتساب في أسهمها أو شرائها .

وتسكون هذه القرارات نافذة بصدور قرار من الوزير في شأنها وله سلطة تعديلها وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى المؤسسة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إليه وإلا اعتبرت هذه القرارات نافذة وذلك مع عدم الإخلال بالقوانين بشأن الاعتماد النهائي من سلطات أعلى .

مادة ١٩ — يخصص رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة بالمسائل الآتية :

- ( ١ ) تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .
  - ( ٢ ) إدارة المؤسسة وتطوير نظام العمل بها وتدعيم أجهزتها .
  - ( ٣ ) موافاة الوزير المختص وأجهزة الدولة بما تطلبه من بيانات عن الوحدات الاقتصادية التابعة طبقاً للنماذج المقررة في هذا الشأن .
  - ( ٤ ) نذب من محل محل رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية في غيابه .
- مادة ٢٠ — يتولر رئيس مجلس الإدارة المؤسسة أمام القضاء وفي صلاحتها بالتبوير .

مادة ٢١ — للوزير أن يفوض في بعض اختصاصاته الواردة في هذا القانون رئيس مجلس إدارة المؤسسة ورئيس مجلس إدارة المؤسسة أن يفوض مديراً أو أكثر في بعض اختصاصاته .

مادة ٢٢ — يندب الوزير المختص من محل عمل رئيس مجلس إدارة المؤسسة في حالة غيابه أو خلو منصبه .

## الباب الرابع

### النظام المالي للمؤسسة العامة

مادة ٢٣ — يتكون رأس مال المؤسسة العامة من :

- (١) أنصبة الدولة في رؤوس أموال مايتبع المؤسسة من وحدات اقتصادية .
- (٢) الأموال التي تخصصها الدولة للمؤسسة .

مادة ٢٤ — تتكون موارد المؤسسة العامة من :

- (١) ما يؤول إليها من صافي أرباح الوحدات الاقتصادية التابعة لها .
- (٢) حصة مقابل الإشراف والإدارة المقررة في توزيع أرباح الوحدات الاقتصادية التابعة لها .
- (٣) ما تقدمه من قروض .
- (٤) مانحصة الدولة لها من اعتمادات .
- (٥) أية حصة أخرى نتيجة لنشاطها أو نظير الأعمال أو الخدمات التي تؤديها للتبوير .

مادة ٢٥ — يكون للمؤسسة العامة الفاضة موازنة تخطيطية على نمط الميزانيات التجارية وتعتبر أموال المؤسسة من الأموال المملوكة للدولة ملكية خاصة ، مالم ينص على خلاف ذلك في القرار الصادر بشأنها .

مادة ٢٦ — تقوم للمؤسسة العامة بفتح حساب مصرفي يؤدي إليه فائض مواردها . فإذا دل الفائض عن مجموع الاعتمادات المخصصة للمؤسسة العامة في اللويزة التخطيطية ألزمت وزارة الخزانة بأن تؤدي إلى هذا الحساب من الميزانية العامة للدولة قيمة الفرق على مدلول العام وفقاً للقواعد التي تقررهما .

وإذا زاد هذا الفائض فيعود إلى الميزانية العامة للدولة .

مادة ٢٧ — مع عدم الإخلال بالإعفاءات المقررة بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٣ -  
يصدر قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ورقم  
٦٣ لسنة ١٩٦٤ يصدر قانون التأمينات الاجتماعية واستثناء من حكم المادة ١ من  
الفصل الخامس من الجدول رقم (٢) الملحقين بالقانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٩ بقرار  
رسم دمنة والقوانين المعدلة له تعفى المبالغ التي تصرفها المؤسسات العامة القابضة نظير  
مساهمتها في رؤوس أموال الوحدات الاقتصادية التابعة لها وكذا القروض التي تقرضها  
وما تدفعه ثمتا لشراء أوراق مالية من رسم الدمنة المفروض على صرفيات الحكومه  
والمؤسسات العامة .

وتعفى الشركات التي تنشئها المؤسسة العامة القابضة بفردتها من رسوم الشهر  
والتسجيل .

ولا تخضع المؤسسة العامة القابضة لأية ضرائب فيما يتعلق بما يؤول إليها من  
توزيعات من أرباح الوحدات الاقتصادية التابعة لها .

## الكتاب الثاني

### شركات القطاع العام

#### الباب الأول

##### أحكام عامة

مادة ٢٨ - شركة القطاع العام وحدة اقتصادية تقوم على تنفيذ مشروع اقتصادى وفقا لحطة التنمية .

مادة ٢٩ - تعتبر شركة قطاع عام :

١ - كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الأشخاص العامة .

٢ - كل شركة يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزء من رأس مالها وذلك إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام متى اقتضت مصلحة الاقتصاد القومى ذلك . ويجب أن تتخذ هذه الشركات جميعها شكل الشركة للساهمة .

مادة ٣٠ - تسمى أحكام هذا الكتاب على كل شركة من شركات القطاع العام تتخذ موطنها في جمهورية مصر العربية أو تزاوّل فيها نشاطها الرئيسى .

وكل شركة تؤسس في الجمهورية يجب أن تتخذ فيها موطنها .

مادة ٣١ - يجب شهر نظام الشركة وكل تعديل يطرأ عليه في السجل التجارى وفقا للأحكام النصوص عليها في قانون التجارة .

وفي جميع الأحوال انى يستأنم فيها القانون النشر في الصحف يجب أن يتم النشر في صحيفة يومية تصدر باللثة العربية .

مادة ٣٢ - يكون لكل شركة شخصية اعتبارية .

ولا تثبت للشركة الشخصية الاعتبارية إلا من تاريخ شهر نظامها في السجل التجارى .

(٦ - دليل)

وتنقل إلى الشركة بمجرد شهرها في السجل التجارى آثار جميع التصرفات التى أجريت لحسابها قبل الشهر ، كما تتحمل الشركة جميع المصاريف التى أنفقت فى تأسيسها ولا يجوز الاحتجاج على الغير بالتعديل الذى يطرأ على نظام الشركة إلا من تاريخ شهر التعديل فى السجل التجارى .

مادة ٣٣ - يجب أن يكون نظام الشركة مطابفاً للتأديج والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الاقتصاد .

مادة ٣٤ - يجوز بقرار من رئيس الجمهورية - واستثناء من أحكام القانون - وضع نظام خاصة للشركات والعاملين فيها وطريقة تشكيل مجالس إدارتها وجميعها العامة وذلك إذا ساهم فيها شخص عام برأس مال أبداً كان مقداره مع رأس مال أجنبى .

مادة ٣٥ - يضع مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص القواعد التى يتم على أساسها تقييم مستوى الشركات التابعة لكل مؤسسة عامة ويصدر بتقييم مستوى هذه الشركات قرار من الوزير المختص .

ويعاد تقييم هذه المستويات كل ثلاث سنوات على الأقل بسبب ازدياد نشاط الشركات أو بسبب الاندماج أو غير ذلك من عوامل التغيير . وذلك بقرار من الوزير المختص .

## الباب الثانى

### التأسيس

مادة ٣٦ - يعتبر مؤسساً للشركة كل من يشترك اشتراكاً فعلياً فى تأسيسها بنية تحمل المسئولية الناشئة عن ذلك .

ويعتبر مؤسساً على وجه الخصوص كل من وقع العقد الابتدائى أو طلب الترخيص فى تأسيس الشركة أو قدم حصة عينية عند تأسيسها .

مادة ٣٧ - تولى تقييم الحصص المبنية لجنة تشكل بقرار من الوزير المختص



ويكون قرار اللجنة نهائيا غير قابل للطعن فيه بأي وجه من أوجه الطعن . ويجوز أن تكون الحصة المبنية للقدمة من الشخص العام امتيازاً أو حقاً في استهلاك بعض الأموال العامة .

مادة ٣٨ - يصدر بتأسيس الشركة قرار من الوزير المختص بعد موافقة مجلس الوزراء .

مادة ٣٩ - ينشر في الجريدة الرسمية القرار الوزاري الصادر بتأسيسها مرفقاً به نظامها .

مادة ٤٠ - لا يجوز بعد نشر القرار الصادر بتأسيس الشركة الطعن بطلانها بسبب مخالفة الأحكام المتعلقة بإجراءات التأسيس .  
مادة ٤١ - تبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات تأسيس الشركة .

## الباب الثالث

### الأسهم

مادة ٤٣ - يقسم رأس مال الشركة إلى أسهم متساوية القيمة وتكون الأسهم اسمية ولا يجوز للشركة إنشاء حصص تأسيس ولا منح مزايا خاصة للمؤسسين أولئهم .

ولا يجوز إصدار أسهم تعطى أصحابها امتيازاً من أي نوع كان .

مادة ٤٣ - يجب ألا تقل القيمة الاسمية للسهم عن جنبه واحد ولا يجوز عند تأسيس الشركة إصدار السهم بأقل من قيمته الاسمية ولا بأكثر من هذه القيمة مضافاً إليها مصاريف الإصدار .

ويكون السهم غير قابل للتجزئة .

مادة ٤٤ - تكون لجميع أسهم الشركة حقوق متساوية وتخضع لالتزامات متساوية .

مادة ٤٥ — استثناء من أحكام المادة ٥٧ من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٥٧ باللائحة العامة لبورصات الأوراق المالية لا يشترط لقبول قيد أسهم الشركات أن تكون هذه الأسهم قد طرحت في اكتتاب عام .

كما يجوز أن تتجاوز قيمة الصك في هذه الشركات خمسة وعشرين سهماً وللمجلس إدارة الشخص العام أن يقرر عدم قيد أسهم الشركة في بورصة الأوراق المالية .

مادة ٤٦ — يتم التصرف في الأسهم بين المتعاقدين بالاتفاق . ولا يجوز الاحتجاج بالتصرف على الشركة أو على النير إلا من تاريخ قيده في سجل تعده الشركة لهذا الغرض .  
ويؤشر على الأسهم بقيد التصرف .

ولا يجوز للشركة الامتناع عن قيد التصرف في السهم المشار إليه في الفترة الثانية إلا إذا كان السهم غير قابل للتداول وفقاً لأحكام القانون أو كان التصرف مخالفاً لنظام الشركة أو كان أحد المتعاقدين ناقص الأهلية أو أشهر إفلاسه .

مادة ٤٧ — فيما عدا حكم المادة ٤٥ لا تسرى أحكام هذا الباب على الشركات التي يمتلكها الشخص العام بمفرده .

## الباب الرابع

### إدارة الشركات

مادة ٤٨ — يتولى إدارة الشركة مجلس يكون من عدد فردى من الأعضاء لا يزيد عددهم على تسعة ويشكل على الوجه الآتى :

( ١ ) رئيس يعين بقرار من رئيس الجمهورية .

( ٢ ) أعضاء يعين نصفهم بقرار من رئيس الجمهورية وينتخب النصف الآخر من بين العاملين في الشركة .

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد الشروط الواجب توافرها في المرشحين والناخبين وتنظيم إجراءات الترشيح والانتخاب والقواعد الخاصة بها والظمن فيها ومدة العضوية .

مادة ٤٩ — يكون لمجلس إدارة الشركة جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض الشركة وعليه على وجه الخصوص :

( ١ ) وضع الحطط التنفيذية التي تسهل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على وجوده وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصادياً سليماً وكل ما من شأنه زيادة وكفاءة الإنتاج .

( ٢ ) وضع السياسة التي تسهل رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتحقيق كفاءة تشغيل الوحدة وانتظام العمل فيها .

( ٣ ) وضع أسس تكاليف الإنتاج لمختلف الأنشطة التي تباشرها الوحدة وكذلك وضع معدلات الأداء .

( ٤ ) وضع برامج المهلة بالشركة مع مراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة :

( ٥ ) متابعة تنفيذ المفروعات في المواعيد المقررة .

( ٦ ) تحقيق تقديرات للواردات والمصروفات في الموازنة التشغيلية والعمل على تنمية الموارد وتخفيض النفقات .

( ٧ ) وضع قواعد تشغيل ساعات العمل الإضافية بالوحدة .

( ٨ ) وضع نظام لتدريب العاملين بالشركة سواء بالنسبة للأفراد الجدد قبل انضمامهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم .

مادة ٥٠ - يضع مجلس الإدارة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وإدارتها ونظام حساباتها وشؤونها المالية التي تسهل انتظام العمل وأحكام الرقابة وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية .

مادة ٥١ - لا يجوز للشركة أن تقدم قرصاً قديماً أبداً كان نوعه لرئيس مجلس إدارتها أو أحد أعضاء المجلس أو أن تضمن أى قرض يعقدونه مع الغير .

ويعتبر باطلاً كل عقد يتم بالمخالفة لأحكام هذه المادة .

مادة ٥٢ - يجوز بقرار من الوزير المختص، تنحية رئيس أو أعضاء مجلس إدارة الشركة المينين والمتخيين كلهم أو بعضهم إذا رأى أن في استمرارهم إضراراً

بمصلحة العمل وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر على أن يستمر صرف مرتباتهم أو مكافآتهم أثناء مدة التنحية وعلى أن ينظر خلال هذه المدة في شأنهم ويجوز مد المدة ستة أشهر أخرى .

وللوزير المختص في حالة التنحية تعيين مفوض أو أكثر لمباشرة سلطات مجلس الإدارة أو رئيسه .

مادة ٥٣ — يتحل رئيس مجلس الإدارة الشركة أمام القضاء وفي صلاحتها بالنير .

مادة ٥٤ — يختص رئيس مجلس إدارة الشركة بإدارتها وتصريف شئونها وعلى الأخص ما يأتي : —

( ١ ) تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .

( ٢ ) تنفيذ البرامج المصممة فيما يتعلق بالاستثمار والتمويل والمالة والإنتاج والتسويق والتصدير والربحية .

( ٣ ) الترخيص بتشغيل ساعات عمل إضافية في الوحدة في حدود التواعد التي يضمنها مجلس إدارة الشركة .

مادة ٥٥ — تبين اللائحة التنفيذية الأحكام الخاصة بدعوة مجلس الإدارة وتفاج سير العمل فيه .

## الباب الخامس

### مالية الشركة

مادة ٥٦ — تبدأ السنة المالية للشركة من أول يوليو وتنتهي في آخر يونيو من السنة التالية ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بغير ذلك .

٥٧ — يعد مجلس الإدارة في نهاية كل سنة مالية لليزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتقرر عن نشاط الشركة ومركزها المالي والطريقة التي يقرحها

لتوزيع الأرباح الصافية ، وذلك لمرضاها على المؤسسة العامة التي تتبعها خلال السنة  
الأشهر التالية لنهاية السنة المالية على الأكثر .

مادة ٥٨ - يحدد مجلس الوزراء النسبة التي يجب في كل سنة مائة من الأرباح  
الصافية لتكوين احتياطي قانوني .

ويجوز بقرار من المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة وموافقة الوزير المختص إضافة  
الاحتياطي كله أو بعضه إلى رأس المال .

كما يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد النسبة التي يجب من الأرباح الصافية  
لشراء سندات حكومية أو تودع البنك المركزي في حساب خاص .

وقف تجنّب الاحتياطي إذا بلغت قيمته ما يوازي رأس المال مالم يقرر الوزير  
المختص استمرار تجنيبه ، وفي هذه الحالة يجب أن يحدد القرار في كل سنة وأن  
تحدد فيه النسبة الواجب تجنيبها بشرط ألا تتجاوز القدر المذكور في الفقرة الأولى .

ويجوز أن ينص في نظام الشركة على تجنّب نسبة معينة من الأرباح الصافية  
لتكوين احتياطي نظامي يخصص للأغراض المنصوص عليها في النظام ، ولا يجوز  
استخدام هذا الاحتياطي في إحدى السنوات في غير ما خصص له إلا بقرار من المؤسسة  
العامة التي تتبعها الشركة وموافقة الوزير المختص ، وإذا لم يكن الاحتياطي النظامي  
مخصصاً لأغراض معينة جاز للمؤسسة العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة أن يقرر  
التصرف فيه بما يعود بالنفع على الشركة .

مادة ٥٩ - يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح التي يقرر توزيعها أو  
وتحدد نسبة وقواعد توزيعه واستخدامه بقرار من رئيس الجمهورية .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تخصيص جزء من نصيب العاملين في  
الأرباح لتوزيعه على العاملين في بعض الشركات التي لا تحقق أرباحاً أو تحقق أرباحاً  
قليلة لأسباب خارجة عن إرادتهم ويكون التخصيص في كل حالة على حدة وبناء على  
عرض الوزير المختص .

## الباب السادس

### التحكيم

مادة ٦٠ - تختص هيئات التحكيم المنصوص عليها في هذا القانون دون غيرها بنظر المنازعات الآتية :

- (١) المنازعات التي تقع بين شركات القطاع العام .
- (٢) كل نزاع يقع بين شركة قطاع عام وبين جهة حكومية مركزية أو محلية أو هيئة عامة أو مؤسسة عامة .

ويجوز لهيئات التحكيم أن تنظر أيضاً في المنازعات التي تقع بين شركات القطاع العام وبين الأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتبارية وطنيين كانوا أو أجانب إذا قبل هؤلاء الأشخاص وبعد وقوع النزاع إحالته على التحكيم .

مادة ٦١ - يصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هيئة التحكيم في كل نزاع برئاسة أحد رجال القضاء من درجة مستشار أو مستشار من مجلس الدولة يرشحه رئيس المجلس وتكون له الرئاسة وعضوية عدد من المحكمين بقدر الحوصم للأطراف في النزاع .

ويبين في القرار النزاع الذي سيعرض على هيئة التحكيم .

مادة ٦٢ - ينشأ بوزارة العدل مكتب التحكيم يتكون من عدد كاف من رجال القضاء مختارهم وزير العدل ويلحق به العدد اللازم من الموظفين الإداريين والكتائبيين ويتولى مكتب قيد طلبات التحكيم المقدمة من الجهات المتنازعة إلى وزير العدل وإخطار باقي الجهات المختصة بصورة من تلك الطلبات وتكليفها باختيار محكم لها خلال أسبوعين من تاريخ إخطارها .

فيذا انقضت المدة المذكورة دون إبلاغ وزارة العدل بما يفيد اختيار إحدى الجهات للتنازعة يحكمها قام وزير العدل باختيار أحد رجال القضاء كحكم عن تلك الجهة .

مادة ٦٣ - يقدم طلب التحكيم إلى مكتب التحكيم ، ويجب أن يبين في الطلب

أسماء الخصوم وممثلهم القانونيين وموضوع النزاع ومطالبات المدعى ، وتزفق بالطلب جميع المستندات المؤيدة له .

ويعدد رئيس هيئة التحكيم ميعاد الجلسة التي ينظر فيها النزاع ومكان انعقادها .  
وعلى مكتب التحكيم إعلان جميع الخصوم بالطلب وميعاد الجلسة المحددة لنظره .

مادة ٦٤ — يكون إعلان جميع الأوراق المتعلقة بالتحكيم والإخطارات التي يوجهها مكتب التحكيم بالبريد المسجل مع علم الوصول .

مادة ٦٥ — تنظر هيئة التحكيم النزاع المطروح أمامها على وجه السرعة ودون تقيد بقواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية إلا ما تعلق منها بالقبائات والبداءة الأساسية في التفاضي ، وعليها أن تصدر حكمها في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ القرار الصادر بتشكيل الهيئة .

مادة ٦٦ — تتولى هيئة التحكيم إجراءات التحقيق ولها أن تتدب أحد أعضائها لقيام به .

ويحكم رئيس هيئة التحكيم على من يتغلف من الشهود عن الحضور أو يمتنع عن الإجابة بترامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تتجاوز عشرين جنيهاً ويجوز إعفاء الشاهد من الترامة إذا حصر وأبدى عذراً مقبولاً .

مادة ٦٧ — إذا لم يحضر أحد الخصوم بعد إعلان ميعاد الجلسة فلهيئة التحكيم أن تقضى في النزاع في غيبته .

مادة ٦٨ — يصدر حكم هيئة التحكيم بأغلبية الآراء وعند التساوي يرجع الجانب الذي فيه الرئيس .

ويجب أن يكون الحكم مكتوباً وأن يشتتل بوجه خاص على ملخص موجز لأقوال الخصوم ومستنداتهم وأسباب الحكم ومناووقه والمكان الذي صدر فيه وتاريخ صدوره ويوقع الحكم كل من رئيس هيئة التحكيم وأمين السر ويودع الحكم مكتب التحكيم ، وعلى المكتب إخطار الخصوم بإيداع الحكم .

مادة ٦٩ — تكون أحكام هيئة التحكيم نهائية وناظرة وغير قابلة للطعن فيها بأي وجه من وجوه الطعن .

ويسلم مكتب التحكيم إلى من صدر الحكم لصالحه صورة من الحكم مذيلة بالصيغة التنفيذية .

مادة ٧٠ — ترفع جميع المنازعات المتعلقة بتنفيذ الحكم إلى هيئة التحكيم التي أصدرت الحكم .

مادة ٧١ — تسرى على التحكيم القواعد المقررة في قانون الرسوم القضائية في المواد المدنية وذلك بمقد أقصى قدره خمسون ألف جنيه .

مادة ٧٢ — يحدد قرار من وزير العدل قواعد تنظيم أتماب ومصرفات المحكمين .

## الباب السابع

### تحويل واندماج شركات القطاع العام

مادة ٧٣ — تتحول شركة القطاع الخاص إلى شركة قطاع عام إذا امتلك شخص عام جزء من رأس مالها وصدر قرار رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام .

وتتحول شركة القطاع العام إلى شركة مساهمة خاصة إذا أصبح الشخص العام غير مساهم فيها .

وفي جميع الأحوال لا يتم التحويل إلا إذا تمت إجراءات التأسيس للشكل الذي تحولت إليه .

مادة ٧٤ — تنتهى شركة القطاع العام بأحد الأسباب الآتية :

(١) انتهاء المدة المحددة في نظام الشركة .

(٢) انتهاء الترض الذي أسست الشركة من أجله .



(٣) هلاك جميع مال الشركة أو معظمه بحيث يتخذ استثمار الباقي استثماراً جديداً.

(٤) الاندماج .

(٥) التصفية .

مادة ٧٥ - يتولى تقدير سافي أصول الشركات في حالة الإدماج أو التقييم لجنة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير المختص وتكون قراراتها نهائية وغير قابلة للطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن .

مادة ٧٦ - لا يجوز اشهار إفلاس شركات القطاع العام .

مادة ٧٧ - يظل مجلس إدارة الشركة بعد انقضاءها قائماً على إدارتها ويعتبر بالنسبة إلى الغير في حكم المصنف إلى أن يتم تعيينه ويقدم له مجلس الإدارة حساباته ويسلمه أموال الشركة ودفاترها ووثائقها .

مادة ٧٨ - يجب شهر انقضاء الشركة في السجل التجاري ويقوم رئيس مجلس الادارة بتبابة إجراءات الشهر ولا يحتج بانقضاء الشركة قبل النير إلا من تاريخ شهره في السجل التجاري .

مادة ٧٩ - تحتفظ الشركة خلال مدة التصفية بالشخصية الاعتبارية بالقدر اللازم لأعمال التصفية .

ويضاف إلى اسم الشركة خلال مدة التصفية عبارة ( تحت التصفية ) مكتوبة بالحروف كاملة .

وتبقى هيئات الشركة قائمة خلال مدة التصفية وتقتصر سلطتها على أعمال التصفية التي لا تدخل في اختصاص المصفين .

مادة ٨٠ - تتبع في التصفية الأحكام المنصوص عليها في نظام الشركة فإذا لم ترد في النظام أحكام في هذا الشأن تصدر المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة قراراً بتعيين طريقة التصفية .

مادة ٨١ - يشهر اسم المصنف وعنوانه وطريقة التصفية وانتهاء لتصفية في السجل التجاري ويقوم المصنف بتبابة إجراءات الشهر .

ولا يحتج قبل النير بما تقدم إلا من تاريخ الشهر في السجل التجاري .

مادة ٨٢ - لا تسرى أحكام التصفية المشار إليها في هذا الباب على الشركات التي يمتلكها شخص عام بفرده أو التي يمتلكها مع غيره من الأشخاص العامة .  
وتصدر المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة لقرار النظم لطريقة واجراءات التصفية.

## الباب الثامن

### أحكام ختامية

مادة ٨٣ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أى قانون آخر يعاقب على مخالفة أحكام هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيما يلى :

أولا - يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنتين وبرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

(١) كل من يثبت عمداً فى نظام الشركة أو فى نشرات الاكتتاب أو فى غير ذلك من وثائق الشركة بيانات غير صحيحة أو مخالفة لأحكام هذا القانون وكل من وقع هذه الوثائق أو وزعها مع علمه بذلك .

(٢) كل من يقوم بسوء قصد الحصص المبنية المقدمة من الشركاء بأكثر من قيمتها الحقيقية .

(٣) كل مدير أو عضو مجلس إدارة يوزع على الشركاء أو غيرهم أرباحاً أو فوائد على خلاف أحكام هذا القانون أو نظام الشركة وكل مراقب حسابات يقر هذا التوزيع .

(٤) كل مدير إدارة أو عضو مجلس إدارة أو مصف يذكر عمداً بيانات غير صحيحة فى الميزانية أو فى حساب الأرباح والخسائر أو يفصل عمداً ذكر وقائع جوهرية فى هذه الوثائق .

(٥) كل مراقب حسابات وضع تقريراً غير صحيح عن نتيجة مراجعة أو تخفى عمداً وقائع جوهرية فى هذا التقرير .

(٦) كل مدير أو عضو مجلس إدارة أو مراقب حسابات أو معاون له أو عامل لديه وكل شخص يهد إليه بالتفتيش على الشركة بغشى ما يحصل عليه بحكم عمله من أرباح الشركة أو يستغل لطلب تقع خاص له أو لغيره .

(٧) كل شخص معين من قبل الجهة الإدارية المختصة للتفتيش على الشركة يثبت عمداً فى تقاريره نتيجة التفتيش وقائع كاذبة أو يغفل عمداً فى هذه التقارير وقائع جوهرية من شأنها أن تؤثر فى نتيجة التفتيش .

ثانياً - يوافق بمرامة لا تقل عن خمسين جنهاً ولا تجاوز خمائة جنيه :

(١) كل من يصدر أسهما أو إيصالات اكتاب أو شهادات مؤقة ويعرضها للتداول على خلاف الأحكام المقررة قانونا .

(٢) كل من يتمتع عن تمكين الأشخاص للسكفين من قبل الجهة المختصة بالتفتيش على الشركة من الاطلاع على دفاترها ووثائقها أو يتمتع عن تقديم المعلومات أو الإيضاحات اللازمة لهم .

مادة ٨٤ - لا يجوز رفع الدعوى الجنائية في الجرائم المشار إليها في المادتين (١١٦) مسكرا (١) و١٦٦ مسكرا (ب) من قانون العقوبات على أعضاء مجالس الإدارة للمعينين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة إلا بناء على إذن من النائب العام بعد أخذ رأى الوزير المختص .

مادة ٨٥ - يكون للسكفين باثبات الجرائم التي تقع بالخالف لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له حق الاطلاع على جميع سجلات الشركة ودفاتها ووثائقها .

وعلى رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس والمدير المختص ومراقب الحسابات وسائر العاملين بالشركة أن يقدموا لهم البيانات والمعلومات والوثائق التي يطلبونها لأداء عملهم .

## قرار رئيس جمهورية مصر العربية

بالتقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بمداطلاع على الدستور، وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن توظيف الأجانب ،  
وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ في شأن التمييز في وظائف الشركات  
المساهمة بالمؤسسات العامة ،

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكم  
التأديبية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية  
والمحاكم التأديبية على بعض موظفي المؤسسات العامة والشركات والجمعيات والهيئات  
الخاصة ،

وعلى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة والقوانين  
المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الخاص بقانون العمل ،  
وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تمييز أى شخص على وظيفة واحدة ،  
وعلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تشييل العمال في المؤسسات  
الصناعية ،

وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة  
شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش ،

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في شأن إصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي  
الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ،

وعلى التفوز رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة ،  
وعلى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية والقوانين  
المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين  
المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء هيئة التأمين الصحي ،  
وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة  
وعلى القانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي للحسابات ،  
وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات  
والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ،

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ في شأن التفويض في الاختصاصات ،  
وعلى القانون رقم ٨١ لسنة ١٩٦٩ بإصدار قانون المحكمة العليا ،  
وعلى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨١ بإصدار نظام العاملين للدينين بالدولة والقوانين  
المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات  
القطاع العام ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن سريان قرار مجلس  
الوزراء الصادر في ٦ أبريل سنة ١٩٥٥ في شأن بيان إجراءات التنظيم الإداري وطريقة  
التصل فيه ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ في شأن إنشاء المجلس  
الأعلى للمؤسسات العامة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٦١ في شأن سلطات الوزراء  
ومسؤولياتهم في تحقيق الأهداف بالنسبة لمؤسسات العامة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن اختصاصات الإدارات  
المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٦ في شأن تقييم مستوى الشركات  
والقرارات المعدلة له ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب ،

### قرر القانون الآتي :

مادة ١ - تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام .

مادة ٢ - يلغى قرار رئيس الجمهورية ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القانون .

مادة ٣ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برئاسة الجمهورية في ٣ شعبان سنة ١٣٩١ ( ٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١ ) .

محمد أنور السادات

## نظام العاملين بالقطاع العام

### الباب الأول

#### الفصل الأول

##### في الوظائف والتميين والترقية

مادة ١ — يضع مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية هيكلاً تنظيمياً لها يعتمد من الوزير المختص .

مادة ٢ — يكون لكل مؤسسة أو وحدة اقتصادية جدول توصيف للوظائف والمرتبات يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في داخل إحدى مستويات الجدول الملحق بهذا النظام .

ويجوز إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو استحداث وظائف جديدة بعد موافقة مجلس الإدارة على أن يعتمد من الوزير المختص ، وذلك بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الإنتاج أو رقم الأعمال .

مادة ٣ — يشترط فيمن يعين عاملاً ما يأتي :

( ١ ) أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل .

ويستثنى من هذا الشرط الفلسطينيون العرب فيما ملون معاملة من يتمتع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية .

( ٢ ) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

( ٣ ) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بقوة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يعادلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ،  
( ٧ - دليل )

أو بقبولة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

( ٤ ) ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي نهائي وذلك ما لم تخفى على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

( ٥ ) أن يجتاز بنجاح الاختبارات التي قد يرى مجلس الإدارة إجرائها .

( ٦ ) أن تثبت لياقته صحياً بعمرة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة ، ويجوز الإعفاء من شرط اللياقة اللازمة للتميين أو للاستمرار في العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس الإدارة بعد أخذ رأي الجهة الطبية .

( ٧ ) أن يكون مستوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجدول التوصيف ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار من مجلس الإدارة المختص .

مادة ٤ - لا يجوز التعيين في وظائف المؤسسة العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة في الحكومة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها في خلال سنتين من تركها الخدمة إلا في وظائف من ذات مستويات ووظائفهم الأصلية ومرتبات لا تتجاوز مرتباتهم الأصلية ، ويكون التعيين على خلاف ذلك بقرار من الوزير المختص .

مادة ٥ - فيما عدا رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من الوزير المختص ويكون التعيين في وظائف المستوى الأول بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على ترشيح المجلس ويكون التعيين في باقي المستويات بقرار من رئيس مجلس الإدارة .  
وتعتبر الأقدمية في المستوى من تاريخ التعيين فإذا اشتغل قرار التعيين على أكثر من عامل في وظيفة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

( ١ ) إذا كان التعيين مضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في المستوى السابق .

( ٢ ) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس الأقدمية في الحصول على المؤهل فإن تساوى قدم الأكبر سناً .



مادة ٦ - يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل ، وتقرر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس الإدارة .

ويستثنى من مدة الاختبار من يبين في وظيفة من وظائف الإدارة العليا .

مادة ٧ - لا يجوز إسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية أو الأجانب إلا وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

مادة ٨ - لا تجوز الترقية إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وفى الوظيفة الأعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفياً لإشتراطات شغل الوظيفة .

وتكون الترقية إلى وظائف المستوى الأول والثانى بالاختيار على أساس الكفاية .  
وتكون الترقية إلى وظائف المستوى الثالث الاختيار أو بالأقدمية فى حدود النسب التى يحددها مجلس الإدارة .

ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقدير جيد على الأقل فى التقرير الدورى عن السنتين الأخيرتين على أن تكون درجة التقرير واجتيازه بنجاح برامج التدريب التى تتيحها الوحدة الاقتصادية عنصران أساسيان فى الاختيار .

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير دورى بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من الترقية فى العام المقدم فيه التقرير .

ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى داخل نفس المستوى المربوط المقرر للوظيفة المرقى إليها ، أو علاوة من علاوات نفس المستوى أيهما أكبر .  
ويمنح العامل المرقى إلى مستوى أعلى أول المربوط المقرر للمستوى الأعلى أو علاوة من علاوات هذا المستوى أيهما أكبر .

وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالى لصدور قرار الترقية .  
ويضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

واستثناء يجوز للعامل بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أعلن عنها تجاوز فئة وظيفته وذلك إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة الملن عنها .

مادة ٩ — تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة بالعين وذلك طبقاً لنص المادة الخامسة من هذا النظام .

مادة ١٠ — لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة منحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة .

فإذا استطلعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانة العامل أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند توقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها ومنحه أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

## الفصل الثاني

### في لجان شئون العاملين وقضايا النشاط العمورية

مادة ١١ — تنشأ في كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشئون العاملين تتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية - إن وجدت - وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة .

وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت محدود .

مادة ١٢ - تختص اللجان المنصوص عليها في المادة السابعة بالنظر في تعيين وقتل وترقيات وعلاوات العاملين لنهاية وظائف المستوى الثاني ، وهذا بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه المستويات . وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم يتمدها ولم يبد اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة .

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتمين أن يبدى كتابة الأسباب البررة لذلك ويمد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضت هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذاً ، أما إذا عسكت اللجنة رأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويصدر قراره في هذه الحالة نهائياً .

مادة ١٣ - يمرر عن كل عامل تقرير دورى شامل لانتاجه وسلوكه وتدريبه . وتقدر كفايته بدرجة ممتاز - جيد - متوسط - دون المتوسط - ضعيف ، وتمدد التقارير على النماذج وطبقاً للاوضاع التي يقررها مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ١٤ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة المعينين وشاغلي الفئة التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنهما سنوياً .

مادة ١٥ - يمد التقرير الدورى كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بمد إبداء رأيه كتابة عليه ويرض التقرير على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية التي تراها .

مادة ١٦ - يخطر العامل الذى قدرته كفايته بدرجة متوسط فأقل كتابة بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير كتابة خلال أسبوعين من تاريخ إخطاره به إلى رئيس مجلس الإدارة على أن يفصل في التظلم في ميعاد لا يتجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ، ويكون قراره فيه نهائياً .

مادة ١٧ - يجوز جبراً من رئيس مجلس الإدارة قتل العامل الذى يقدم عنه

تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلأم مع استعداده .  
وإذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضيف جاز تخفيض وظيفته مع خفض  
مرتبته بما لا يجاوز الربع .

فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضيف جاز إنهاء خدمته بقرار من مجلس  
الإدارة .

## الفصل الثالث

### في المراتب والأجور والبدلات

مادة ١٨ — مع عدم الإخلال بأحكام اللادة الرابعة من هذا النظام يحدد أجر  
العامل عند تعيينه بداية مربوط الوظيفة المعين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ  
تسليمه العمل .

ويموز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط في الحالات التي تزيد فيها مدة  
خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وذلك بالشروط  
والأوضاع التالية :

( ١ ) تضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من السنوات التي تزيد بها مدة خبرة  
العامل عن المدة الواجب توافرها لشغل هذه الوظيفة علاوة أو نسبة منها تحدد على  
أساس ماصرف من علاوات خلال هذه المدة .

( ٢ ) يكون الحد الأقصى للعلاوات التي تمنح وفقاً للبند السابق خمس علاوات  
من علاوات فئة الوظيفة .

( ٣ ) يكون تحديد الأجر على هذا الوجه بقرار من الجهة المختصة بالتعيين .  
على أنه بالنسبة للوظائف التي يشترط لشغلها الحصول على مؤهل معين ، فإنه يأنزم  
في تحديد بداية مرتباتهم بما تقرره الدولة في هذا الشأن .

مادة ١٩ — يتمتع العاملون الذين يعملون خارج جمهورية مصر العربية الرواتب  
الإضافية التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٢٠ — يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر منح العاملين الحاضرين لأحكام هذا النظام بدلات خاصة تقتضيها طبيعة العمل وذلك بمقد أقصى قدره ٣٠٪ من بداية ربط القصة الوظيفية التي يشغلها العامل.

كما يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر منح بدل إقامة للعاملين بالمناطق التي يحددها .  
ويحدد القرار الصادر في الحالتين السابقتين الشروط والأحكام المنظمة لهذه البدلات على أن يصدر القرار خلال ثلاثة شهور من تاريخ العمل بهذا النظام .

كما يجوز لمجلس الإدارة منح العاملين البدلات للهنية بالفئات المقررة للعاملين للمدنيين بالدولة بالشروط والأوضاع التي يقررها المجلس .

وترتبط البدلات التي تمنح وفقاً لهذه المادة بالأعمال أو المناطق التي تقرر من أجلها .

مادة ٢١ — يحدد بقرار من رئيس الجمهورية بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الإدارة .

كما يجوز بقرار من الوزير المختص تقرير بدل تمثيل لشاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا ولأعضاء مجلس الإدارة المدنيين وذلك في حدود ٥٠٪ من بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الإدارة .

ولا يخضع هذا البديل للضرائب .

## الفصل الرابع

### في نظام الحوافز وربط الأجر بالانتاج

مادة ٢٢ — يضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز يراعى فيه الوضوح وسهولة التطبيق ، ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالانتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين

والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص في هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقصه عن المدلات المقررة ، وذلك دون التقيد ببداية أو نهاية مبروط المستوى الوظيفي المعين فيه العامل

وفي جميع الحالات لاستحقاق مكافأة زيادة الإنتاج عن المدلات القياسية إلا إذا ظم العامل بالعمل فعلا وزاد إنتاجه عن هذه المدلات .

مادة ٣٣ — يجوز منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات جدية تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير ، وتتمتع المكافأة التشجيعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

كما يجوز للوزير المختص منح مكافآت تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة ومن يرى من العاملين على ضوء ما تحقق من أهداف .

مادة ٣٤ — يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة للعاملين وذلك في ضوء المركز المالي وما تحقق من أهداف ، كما يجوز له أن يقرر منح نسبة من العلاوة وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة في المستويات العليا عنها في المستويات الأقل .

ويعين في جميع الأحوال اعتماد منح العلاوات بقرار من مجلس إدارة المؤسسة متفقاً برئاسة الوزير المختص أو من ينيبه وذلك عند نظر المراجعة .

ويكون المنح طبقاً لما يأتي :

( أ ) النسبة التي تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقرير ممتاز أو جيد .

( ب ) نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير متوسط .

وتتمتع العلاوة الدورية المستحقة أو النسب التي تقرر منها في المواعيد الآتية :

( أ ) أول يناير التالي لاختضاء سنة من تاريخ منح العلاوة السالفة أو من تاريخ

صدور قرار الترقية .

ويسرى هذا الحكم على من يصاد تمينهم من العاملين دون فاصل زمني ودون إخلال بحكم الفقرة التالية .

(ب) أول يناير التالى لا قضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يصاد تمينهم متى كان أجروهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التى أعيد تمينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة .

مادة ٢٥ — يجوز لمجلس الإدارة في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح علاوة استثنائية واحدة بفئة العلاوة الدورية للعامل بالمؤسسة أو بالوحدة الاقتصادية التابعة لها إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً اقتصادياً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ولا ينير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ولا يجوز منح العلاوات الاستثنائية لإمرة واحدة كل سنتين وبشرط ألا يتجاوز العدد الذى يتمتع هذه العلاوة ١٠٪ من عدد العاملين .

## الفصل الخامس

### في النقل والتدب والإعارة والبعثات

مادة ٣٦ — يجوز نقل العامل من أى جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ، كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ويتم ذلك بقرار من :

(١) رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه إذا كان النقل بين الأقسام التابعة للإدارة واحدة .

( ٢ ) رئيس مجلس الإدارة إذا كان النقل من إدارة لأخرى أو من مكان إلى مكان آخر تباشر فيه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية نشاطها .

( ٣ ) رئيس مجلس الإدارة بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة للعاملين الذين يشغلون الوظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة والوحدة الاقتصادية .

( ٤ ) الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

وفي جميع الأحوال لا يجوز نقل أعضاء مجلس الإدارة المميزين إلا بقرار من الوزير المختص

ويشترط لصحة قرار النقل في جميع الحالات ألا يغترب على العامل دوره في الترقية مالم يكن ذلك بناء على طلبه أو موافقته أو كان نقله بقرار من الوزير المختص .

مادة ٢٧ — يجوز نذب العامل للقيام مؤقتاً في إحدى الجهات المشار إليها في المادة السابقة بعمل وظيفة أخرى في نفس مستوى وظيفته أو في وظيفة تتلوها مباشرة، ويتم التذب بقرار من الرئيس المختص المشار إليه في المادة السابقة .  
وتسكون مدة التذب سنة واحدة قابلة للتجديد .

مادة ٢٨ — يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتميين بمد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل في الداخل أو في الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها .

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعمرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجراً من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والأوضاع التي يحددها رئيس الجمهورية .  
وتدخل مدة الإعارة في حساب الماش أو استحقاق الدلاوة والترقية .

وتبقى وظيفة الممار خالية ، ويجوز في أحوال الضرورة القصوى شغلها بمستواها ، وعند عودة الممار يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أي وظيفة أخرى من ذات المستوى تتوافر فيه شروط شغلها وإلا أسند إليه بصفة مؤقتة أي عمل يتفق مع خبرته على أن تسوى حالته على أول وظيفة تتخلو من ذات مستوى وظيفته الأصلية تتوافر فيه شروط شغلها .

وفي جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة .



مادة ٢٩ - يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح دراسية بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد والنظم المعمول بها في شأن العاملين للدين بالدولة .

كما يجوز منحهم وفقاً للقواعد المذكورة إجازات دراسية .

أما البعثات التدريبية فتتم طبقاً لنظام الوحدة واحتياجات العمل بها بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة لهذا النظام .

## الفصل السادس

### في مواعيد العمل والأجازات

مادة ٣٠ - يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً لمتطلبات العمل ومع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ .  
ويمنح العامل الأجر الإضافي المقرر عن الساعات التي يعملها فيما يتجاوز ساعات العمل المحددة .

مادة ٣١ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين وتدخل أيام المصطلات الرسمية ضمن مدد الأجازات إذا تخطتها .

مادة ٣٢ - تكون الأجازة السنوية لمدة ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة وتزداد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الأجازة لمدة شهر في السنة لمن يتجاوز سنة التحسين أو لشاغلي وظائف إدارية عليا .

وتقتصر الأجازات السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على ١٥ يوماً ولا تمنحها إلا بعد ستة شهور من تاريخ تعيينه .

ويجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجازات السنوية بما يتجاوز سبعة أيام للعاملين .

في محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء  
الشرقية وخارج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التي يقررها .  
ويجوز للعامل - بسبب عارض - أن ينقطع عن عمله لمدة لا تتجاوز سبعة أيام  
طوال السنة .

وتحتسب الأجازة العارضة من ضمن الأجازة السنوية المقررة للعامل .  
ويضع مجلس الإدارة القواعد المنظمة في هذا الشأن .

مادة ٣٣ - تحدد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه  
بقرار من مدير الإدارة المختص ولا يجوز قصيرها أو تأجيلها أو قطعها لأسباب  
قوية تقتضيها مصلحة العمل .

وفي هذه الحالة يجوز ضم مدد الأجازات السنوية إلى بعضها بشرط ألا تزيد  
بأية حالة على ثلاثة أشهر .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام  
متصلة على الأقل .

مادة ٣٤ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بشير أجر لدى الغير خلال أجازته  
السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة عمل أخرى كان للجهة التي يتبعها أن  
تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعت له من أجر مع عـدم  
الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٣٥ - للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام العطلات والأعياد والمناسبات  
الشرعية التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة على ألا تزيد على أحد عشر يوماً  
في السنة .

ويجوز تشييل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك ،  
أو أن يمنح أياماً أخرى عوضاً عنها .  
وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر  
في أول يوليو سنة ١٩٥٣ .

مادة ٣٦ - يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة ،  
بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي

جاز للجهة الطبية المختصة اعتداد الأجارة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجى ،  
وفى جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره  
نهائياً مهما كان الطبيب الخارجى ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل فى منزله ولم يجد  
وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولاً ، فإذا لم يقبل العذر الذى يقدمه العامل أو قرر  
الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن  
مدة غيابة بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ،  
ويجب على العامل أن يحضر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن  
العمل ، وفى جميع الأحوال يتبرع عارض العامل إخلالاً خطيراً بواجباته يستوجب توقيع  
جزاء رادع .

مادة ٣٧ - تكون للعامل أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة -  
على الوجه الآتى :-

(أ) ثلاثة شهور ، منها شهر بأجر كامل ، وشهران بأجر يعادل ٧٥٪  
من المرتب ما لم يقرر مجلس الإدارة صرف الأجر بالكامل فى الحالات التى تستدعى  
فيها حالة المريض ذلك وعلى أن يصدر قرار فى كل حالة على حدة .

(ب) ستة شهور بأجر يعادل ٧٥٪ من مرتبه .  
وفى حالة المرض للعامل أن يستفد متجمد أجازاته السنوية بجانب ما يستحقه من  
أجازات مرضية بشرط ألا تزيد الأجازة على ستة شهور .

وللعامل الحق بعد ذلك فى امتداد الأجازة المرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بلا  
مرتب إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان  
له وفر من الأجازات السنوية يسمح بذلك .

مادة ٣٨ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون  
رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

مادة ٣٩ - إذا رغب العامل المريض فى قطع أجازته والعودة لعمله وجب أن  
يتم ذلك بناء على طلب كتابى منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٤٠ - تمنح العاملة أجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات

طوال مدة خدمتها ولا تدخل هذه الأجازة في حساب الأجازة السنوية أو المرضية .

مادة (٤١) - كل عامل لا يعود إلى عمله بعد انتهاء أجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الأجازة ، مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر حساب مدة الاقطاع من أجازته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك ، وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام ، وقدم العامل عذراً مقبولاً لهذا الغياب .

مادة (٤٢) - يتمتع العامل أجازة خاصة بمرتب لمدة شهر لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة (٤٣) - يجوز لمجلس الإدارة منع أجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل في الأحوال التالية :

(أ) للزوج أو للزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة سنة على الأقل ولا يجاوز أن يتجاوز الأجازة مدة بقاء الزوج في الخارج .

(ب) للأسباب التي يديرها العامل ويقدرها المجلس حسب مقتضيات العمل وظروفه . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تقل مدة الأجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمدة تنتهي بانتهاء مدة الأجازة .

تؤقت العامل الذي يشاء بمرض أو مرض يسبب تأديته وظيفته أو المخالط لمرض بمرض مدة أجازة خاصة بمرتب كامل بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على توصية الطبيب المختص ولمدة التي تراها ولا تحتسب هذه الأجازة من أجازات العامل المرضية أو الاعتيادية .

## الفصل السابع

### في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٤٤ - يجب على العامل مراعاة أحكام هذا النظام والتعليمات والقرارات المنمعة له وتنفيذها وعليه :

(١) تأدية العمل المتوط به بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته بكفاية وتقدير .

(٢) احترام مواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن كتابي من الرئيس المسؤول .

ويعتبر تغيب العامل دون إذن أو تأخره اختلالاً بواجباته يستوجب توقيع جزاء مرداع .

(٣) المحافظة على أموال وممتلكات الجهة التي يعمل بها .

(٤) صيانة المعدات والمهمات والآلات والأدوات والدفاتر والملفات في الأماكن

المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

(٥) المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام

والواجب .

(٦) إبلاغ الجهة التي يعمل بها بعنوان مسكنه وكل تشير يطرأ عليه أو على حالته

الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التعيين .

مادة ٤٥ - يحظر على العامل :

(١) أن يفشي الأمور التي يطالع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو

يجوب تعليمات تحفي بذلك ويظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .

(٢) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل أو ينزع هذا الأصل من

من الملفات المخصصة لحفظه ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصياً .

(٣) أن يجمع بين عمله أو أى عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل

أن يؤدي إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقصديتها .

(٤) أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر ولو في غير أوقات العمل إلا بإذن من رئيس مجلس الإدارة وذلك في حدود القانون .

ومع ذلك يجوز أن يتولى بأجر أو بغير أجر أعمال القوامة والوصاية أو الوكالة أو للمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة قرى أو نسب لناية الدرجة الرابعة أو أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة. لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لناية الدرجة الرابعة ، وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرئاسية تابع لها بذلك وألا يتعارض ذلك مع طبيعة العمل .

(٥) أن يزاول الأعمال التجارية وبوجه خاص بأن تكون له أية مصلحة في أعمال مقاولات أو مناقصات تصل بأعمال وظيفته .

(٦) أن يشترك في تأسيس منشآت تمارس نفس نشاط الجهة التي يعمل بها أو يكون له نشاط من أى نوع في مثل هذه الأعمال .

(٧) أن يقرض أو يقترض من وكلاء الجهة التي يعمل بها أو متعهد بها أو عن لهم صلة بنشاطها .

(٨) أن يقبل أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

(٩) أن يجمع قوداً لأي فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع امضاءات لأغراض غير مشروعة .

(١٠) أن يشترك في تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الإدارة .

(١١) أن يقضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف . أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الإدارة .

## الفصل الثامن

### في التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٤٦ — كل من يخالف الواجبات للنصوص عليها في هذا النظام أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ولا يعفى العامل من العقوبة استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيهه كإجابة إلى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر .

مادة ٤٧ — لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقراله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى عقوبات الإنذار أو الخصم من الرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهاة على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوى العقوبة .

مادة ٤٨ — الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين . . هي :

( ١ ) الإنذار .

( ٢ ) الخصم من الرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

( ٣ ) الوقف عن العمل مع صرف نصف الرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

( ٤ ) الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

( ٥ ) خفض الرتب .

( ٦ ) خفض الوظيفة .

(٧) خفض المرتب والوظيفة معاً

(٨) الفصل من الخدمة .

مادة ٤٩ — يكون توقيع الجزاءات التأديبية للجنة في المادة السابعة وكيفية التنظيم منها أو الطعن فيها وفقاً لما يلي :

أولاً — بالنسبة لجزاء الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من الملاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

(١) تكون لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستويين الثالث والثاني .

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة أو إلى جهة التنظيم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ خطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول ومستوى الإدارة العليا ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات للجهة التي قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .  
ثانياً — بالنسبة لساير الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل من الخدمة :

(١) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول والثاني على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .



(٣) تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيفها على العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا .

ثالثاً — بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

(١) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيفه على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث .

ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيفه على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يملوه .

رابعاً — وفي جميع الحالات السابقة تكون القرارات الصادرة بالبت في التنظيم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية . وبالنسبة للأحكام التي تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يملوه فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلان العامل بالحكم .

وفي جميع الأحوال يتعين على المحاكم أن تفصل في القضايا الخاصة بفصل العاملين في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ الدعوى .

وتعفى من الرسوم الطعون التي تقام أمام المحاكم التأديبية أو المحكمة الإدارية العليا .

مادة ٥٠ — يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .

مادة ٥١ — لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال وذلك في حدود الجزاءات المبينة بالمادة (٤٨) من هذا النظام .

مادة ٥٢ — استثناء من أحكام المواد ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقاية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين أو توقيع جزاء الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة المختصة المشار إليها في المادة ٤٩ من هذا النظام .

مادة ٥٣ - إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن الخافعة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله تعين عليه قبل أن يصدر قراراً نهائياً بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :

- (أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه  
(ب) ممثل للمال تختاره اللجنة النقاية .  
(ج) ممثل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية حسب الأحوال

مادة ٥٤ - تتولى اللجنة المشار إليها في المادة السابقة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأياً فيها وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها ، وللجنة في سبيل أداء مهمتها مماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوماً لها ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبقاً وتودع صورة من هذا المحضر في ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقاية ومجلس الإدارة أو النقابة القرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

مادة ٥٥ - كل قرار يصدر بفصل أحد المال خلافاً لأحكام المادتين السابقتين يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر .

مادة ٥٦ - يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف في الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقفة على العاملين ، ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو النقاية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط وفي الحدود التي يقررها رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٥٧ - لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة المشار إليها في المادة ٤٩ من هذا النظام ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف مرتبه ، ويجب عرض الأمر على المحكمة خلال عشرة عشرة أيام من تاريخ الوقف لتقرر ما تراه في نصف المرتب الموقوف صرفه وإلا وجب صرف المرتب كاملاً حتى تصدر المحكمة قرارها في هذا الشأن .

وعلى المحكمة التي يحال إليها أن تقرر خلال عشرة أيام من تاريخ الإحالة صرف أو عدم صرف باقى للرتب .

فإذا برىء العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب ببقوة الإنذار ، صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من مرتبه .

فإن عوقب ببقوة أشد تقرر السلطة التي وقفت العقوبة ما يتبع في شأن صرف للرتب الموقوف صرفه .

فإن عوقب ببقوة الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه .

مادة ٥٨ - كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف مرتبه في الحالة الأولى وبحرم من راتبه في الحالة الثانية .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر ما يتبع في شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا انضج عدم مسئولية العامل تأديبياً صرف له نصف الرتب الموقوف صرفه .

مادة ٥٩ - تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، وتسقط هذه الدعوى في كل حالة باقتضاء ثلاث سنوات من يوم وقوع المخالفة ، وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة .

وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعاً بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قادمة للمدة ، ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٦٠ - لا يجوز النظر في ترقية عامل وقفت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

١ — ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .

٢ — ستة أشهر في حالة الخصم من الرتب أو الوقف لمدة من أحد عشر يوماً إلى خمسة عشر يوماً .

٣ — سنة في حالة الخصم من الرتب أو الوقف لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً .

٤ — وفي حالة توقيع عقوبة تأجيل الملاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر في رتبة العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

• -- وستين في حالة خفض الرتب أو خفض الفئة أو خفض للرتب والفئة معاً .

مادة ٦١ — تحسب فترات التأجيل للشار إليها في المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترات أخرى مرتبة على عقوبة سابقة .

.. مادة ٦٢ — تحصى العقوبات التأديبية التي توقع على العامل بأعضاء الفترات الآتية:

١ — سنة في حالة الإنذار أو الخصم من الرتب أو الوقف عن العمل .

٢ — سنتان في حالة تأجيل الملاوة أو الحرمان منها .

٣ — ثلاث سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى — عدا عقوبة الفصل بحكم أو بقرار تأديبي .

ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استناداً إلى ملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

## الفصل التاسع

### في إحالة العاملين إلى الاستبداد

مادة ٦٣ — تسرى أحكام الإحالة إلى الاستبداد للطبقة في شأن العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الحاضرين لأحكام هذا النظم .

---

## الفصل العاشر

### في انتهاء الخدمة

مادة ٦٤ — تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ — بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

العاملون الذين تقضى قوانين الماشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرّون إلى نهاية هذه المدد .

٢ — عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ — الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار من رئيس الجمهورية .

٤ — الاستقالة .

٥ — فقد جنسية جمهورية مصر العربية أو انتهاء شرط الماملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

٦ — الحكم عليه بقوبة جنائية أو بقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

٧ — الاقطاع عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال

السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية ، وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بمدر قهرى .

وتعتبر خدمة العامل منتهية في الحالة الأولى من اليوم التالى لا كتمال مدة الغياب وفى الحالة الثانية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٨ - صدور قرار مجلس الإدارة بإنهاء مدة خدمة العامل بسبب تقديم ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضيف .

٩ - انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى .

١٠ - الوفاة .

مادة ٦٥ - لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أنصافها سنتان وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يتجاوز هذه المدة .

مادة ٦٦ - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل تقاضأ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطالب هو نفسه بإنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته .

مادة ٦٧ - للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .

ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبر التقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة مطلقاً على شرط أو مقترناً بشئ وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصاحبة العمل مع إخطار العامل بذلك .

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى  
بغير عقوبة الفصل .

مادة ٦٨ — يجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول  
الاستقالة أو إلى أن ينقضى للامداد المبين في الفترة الثانية من المادة السابقة .

مادة ٦٩ — يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي تنتهى فيه خدمته على أنه  
في حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحيحاً يستحق المرتب كاملاً أو منقوصاً لنفاية  
تاريخ إنهاء إجازته للرؤية والاعتيادية أو إنهاء خدمته بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق المرتب حتى تاريخ صدور  
قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة ، وفي حالة  
انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إنهاء الوظيفة بقرار من الوزير  
المختص يستحق العامل تعويضاً يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

مادة ٧٠ — إذا حكم على عامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم  
مالم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ، ويستحق العامل  
المحكوم عليه تعويضاً يعادل مرتبه إلى يوم إبلاغه بالحكم مالم يكن موقوفاً  
عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد العامل الذي أوقف عن عمله مسبقاً أن صرف له من المرتب  
إذا حكم عليه بالفصل .

مادة ٧١ — إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب  
شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بمقد أدنى عشرين شهراً ، كما يصرف مرتب العامل  
كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين طبقاً لأحكام القانون رقم ١ لسنة  
١٩٦٢ المشار إليه .

## الباب الثاني

### في الرعاية الطبية

مادة ٧٢ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للكشف الطبي والملاج تراعى فيه طبيعة العمل وظروفة ومكانه ويجوز لمجلس تقرر مزايا إضافية على أن يمتد هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

مادة ٧٣ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للملاج خارج الجمهورية وفقاً لما هو مطبق في شأن العاملين المدنيين بالدولة .

## الباب الثالث

### أحكام عامة

مادة ٧٤ - تطبق على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر المقرر للعاملين المدنيين بالدولة ، ورئيس مجلس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات في الحالات التي تقتضى ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى للنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر .

مادة ٧٥ - يجب ألا يتجاوز مجموع البدلات والحوافز ومكافآت الإنتاج المنصوص عليها في المواد ٢٢ و ٢١ و ٢٠ من هذا النظام نسبة مائة في المائة من الأجر الأساسي للعامل .

ولا يدخل ما يحصل عليه العامل نظير العمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة في نطاق النسبة المشار إليها في هذه المادة .

مادة ٧٦ - تكون الاختراعات التي يتسببها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للمؤسسة أو للوحدة الاقتصادية وذلك في الحالات الآتية :



- ( ١ ) إذا كانت نتيجة لتجارب كلف بها .
- ( ٢ ) إذا كانت داخلة في نطاق واجبات عمله .
- ( ٣ ) إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل ، يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع .

مادة ٧٧ — يضع مجلس الإدارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة .

مادة ٧٨ — يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين والتميين في الوظائف دون امتحان .

ويكون التعيين في الوظائف بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان .

ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها مجلس الإدارة .

مادة ٧٩ — ينقل شاغلو الفئة الممتازة المعينون بأجر ١٩٠٠ جنيه أو ٢٠٠٠ جنيه إلى الوظيفة ذات المربوط ٢٠٠٠ جنيه ويتمنون الربط المشار إليه .

وينقل شاغلو الفئة الممتازة المعينون بأجر ١٨٠٠ جنيه وشاغلو الفئة العالية إلى الوظيفة ذات المربوط ١٤٠٠ - ١٨٠٠ جنيه بذات مرتباتهم .

وينقل شاغلو الفئة الأولى إلى الوظيفة التي يبدأ مربوطها ١٢٠٠ - ١٨٠٠ جنيه بذات مرتباتهم .

وينقل إلى المستوى الأول المنصوص عليه في الجدول المرافق الماملون بالفئات الثانية والثالثة والرابعة .

وينقل إلى المستوى الثاني المنصوص عليه في الجدول المرافق الماملون في الفئات الخامسة والسادسة والسابعة .

وينقل إلى المستوى الثالث المنصوص عليه في الجدول المرافق الماملون بالثبات الثامنة والتاسعة والعاشرة والحادية عشر — وذلك بصرف النظر عن مرتباتهم التي يتقاضونها عند تطبيق أحكام هذا النظام .

وفي جميع الأحوال يحتفظ للعامل الذي تجاوز مرتبة نهاية ربط المستوى الذي ينقل إليه — وقت صدور هذا النظام — بما كان يتقاضاه وذلك بصفة شخصية ، على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه في المستقبل من البدلات \* أو علاوات الترقية أو العلاوات الدورية .

مادة ٨٠ — يضع مجلس الإدارة أخطود الدنيا لمدد الترقية إلى المستويات الواردة بمجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن الآتي :

المؤهل أو الخبرة	المؤهل		المستوى
	مؤهل عال	مؤهل متوسط	
٣٠	٢٢	١٥	الإدارة العليا .....
٢٣	١٥	٨	الأول .....
١٥	٧	حديث	الثاني .....

ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفياً لعدد التي يصدر بتحديددها قرار من مجلس الوزراء .

مادة ٨١ — لا تسرى أحكام هذا النظام على العمال المتدرجين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً .

(\*) حدث تصحيح واستبدال للنس الفقرة الأخيرة من المادة (٧٩) أمليت بمقتضاء البدلات إلى علاوات الترقية والعلاوات الدورية كورد من الوارد التي يستهلك منها البالغ التي تجاوز نهاية مربوط المستوى .

الجريدة الرسمية العدد (٤١) بتاريخ ١٤/١٠/١٩٧١ .

ويضع مجلس الإدارة القواعد المتعلقة بمعاملتهم ، مع مراعاة منحهم مكافأة لا تقل عن ستين جنيهاً سنوياً ويجوز زيادتها بما لا يقل عن ستة جنيهات سنوياً .

مادة ٨٢ - تعتبر القواعد والتعليمات التي تصدرها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متماً لأحكام هذا النظام .

مادة ٨٣ - يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأي مسبقاً فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام عن طريق إدارة الفتوى المختصة .

جدول المرتبات والعلاوات

الملاوات الدورية	الأجر السنوى	المستوى
٧٢ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٠٠ ج سنوياً. ٧٥ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٨٠٠ ج سنوياً.	جنيه ٢٠٠٠ — ١٢٠٠	الإدارة العليا
٣٦ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٦٨٤ ج سنوياً. ٤٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٨٧٦ ج سنوياً. ٦٠ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٤٠ ج سنوياً.	١٤٤٠ — ٥٤٠	المستوى الأول
١٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٣٣٠ ج سنوياً. ١٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٤٣٠ ج سنوياً. ٢٤ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٧٨٠ ج سنوياً.	٧٨٠ — ٢٤٠	المستوى الثانى
٩ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٤ ج سنوياً. ٩ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٨٠ ج سنوياً. ١٢ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٣٦٠ ج سنوياً.	٣٦٠ — ١٠٨	المستوى الثالث

## قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١

بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة  
وشركات القطاع العام

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات  
القطاع العام ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٤٩ لسنة ١٩٧٠ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون  
المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

قرر

مادة ١ — يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المراقبة في شأن المؤسسات العامة  
وشركات القطاع العام ،

مادة ٢ — يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٤٩ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه .

مادة ٣ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

محمد پراسة الجمهورية في ٢ شعبان سنة ١٣٩١ ( ٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١ ) .

## اللائحة التنفيذية

### لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام

## الباب الأول

### المؤسسات العامة

مادة ١ - للمؤسسة العامة القابضة أن تجري جميع الأعمال التي من شأنها تحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله ، وذلك في نطاق الاختصاصات المنوطة بها ، وفيما لا يتعارض مع الاختصاصات المخولة للوحدات الاقتصادية التابعة لها ودون تدخل في أعمالها التنفيذية .

مادة ٢ - يقدم رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية لرئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة القابضة تقارير دورية عن مدى ما حققته من أهداف وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديداتها قرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة .

وعلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة أن يقدم للوزير المختص تقارير دورية عن مدى ما حققته المؤسسة بالوحدات الاقتصادية التابعة لها من أهداف وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص .

مادة ٣ - يبلغ رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية ، رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة جميع قرارات مجلس إدارة الشركة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها .

وكذلك يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة ، الوزير المختص جميع قرارات مجلس إدارة المؤسسة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها .

مادة ٤ - يعقد مجلس إدارة المؤسسة العامة مرة على الأقل كل شهر ويجوز عقد جلسات المجلس في غير التمر الرئيسي للمؤسسة إذا اقتضت الضرورة ذلك .

مادة ٥ - يتولى رئيس مجلس إدارة المؤسسة دعوة المجلس إلى الانعقاد وتكون له الرئاسة وللوزير المختص دعوة مجلس إدارة المؤسسة إلى الاجتماع وله حق حضور جلساته وفي هذه الحالة تكون له الرئاسة .

مادة ٦ - توجه الدعوة لمعد المجلس قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل ، ويجوز عند الضرورة أن يدعى المجلس للانعقاد في اليوم ذاته ويرفق بدعوة جدول أعمال الجلسة ومذكرات عن الموضوعات التي تنتظر فيها ، ولرئيس المجلس أن يؤجل توزيع المذكرات التي تقسم بالسرية إلى حين انعقاد المجلس ، وله كذلك عرض الموضوعات السرية على المجلس دون تقديم مذكرات في شأنها .

مادة ٧ - جلسات مجلس إدارة المؤسسة سرية ، ولا تجوز الإجابة في حضوره أو في التصويت .

مادة ٨ - تكون اجتماعات مجلس إدارة المؤسسة صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر القرارات بأغلبية الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

مادة ٩ - لمجلس الإدارة دعوة أى عامل بالمؤسسة أو بالوحدات الاقتصادية التابعة لها أو غيره من ذوي الخبرة لحضور جلسة المجلس للإدلاء بآرائه في المجلس طلبه من بيانات وإيضاحات .

ويدعى كذلك ممثل عن إدارة مراقبي الحسابات بالمؤسسة لحضور جلسات مجلس إدارة المؤسسة العامة عند نظر المسائل المنصوص عليها في المادة ١٧ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، وله أن يطلب إثبات رأيه في مقر الاجتماع وعلى أمين السر أن يسجل ذلك ، وليس لأى من هؤلاء أن يشترك في مداولات المجلس أو في التصويت على قراراته .

مادة ١٠ - تدون محاضر اجتماعات مجلس الإدارة في سجل خاص ويوقع على كل محضر رئيس المجلس وأمين السر الذى يختاره رئيس المجلس من بين العاملين في المؤسسة .

واللغو أن يطلب إثبات اعتراضه في محضر الاجتماع وعلى أمين السر أن يسجل ذلك.  
مادة ١١ - تمد الوحدات الاقتصادية مشروع الموازنة التخطيطية وترسله بعد موافقة مجلس إدارتها عليه إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة لمرضه على مجلس إدارة المؤسسة وذلك قبل بداية السنة المالية وفي المواعيد التي تحددها الدولة.

مادة ١٢ - تمد المؤسسة مشروع الموازنة التخطيطية للسنة المقبلة وترسله بعد موافقة مجلس إدارتها عليه إلى الوزير المختص قبل بداية السنة المالية في المواعيد التي تحددها الدولة.  
مادة ١٣ - يمد مجلس إدارة المؤسسة العامة تقريراً عن نشاط المؤسسة العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها عن السنة المالية للنتيجة ويرفع للوزير المختص .

مادة ١٤ - يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل لجنة لتحديد صافي أصول المؤسسة العامة التي يصدر قرار من رئيس الجمهورية بإدماجها أو إلغائها .

## الْبَابُ الثَّانِي

### شركة القطاع العام

#### الفصل الأول

##### أحكام عامة

مادة ١٥ - يكون لكل شركة قطاع عام اسم مشتق من غرضها ، ولا يجوز أن يشتمل اسم الشركة على اسم شخص طبيعي إلا إذا كان غرض الشركة إستثمار براءة إختراع باسم هذا الشخص ، أو إذا تملك الشركة عند تأسيسها أو بعد ذلك حجباً واتخذت اسمه اسماً لها .

وفي جميع الأحوال يجب أن يضاف إلى اسم الشركة عبارة « إحدى شركات المؤسسة العامة » ( التي تتبعها ) .



## الفصل الثاني

### التأسيس

مادة ١٦ - تقدم المؤسسة العامة إلى الوزير المختص بطلب لترخيص تأسيس الشركة مصحوباً بالسندات الآتية :

( أ ) القرار الصادر من المؤسسة العامة بتأسيس الشركة أو الاشتراك في تأسيسها .  
( ب ) المقد الابتدائي للشركة معتمداً من المؤسسة العامة وغتوما بخاتها وذلك إذا اشترك معها مؤسسون آخرون .

مادة ١٧ - ( ١ ) يجب أن يكون رأس مال الشركة كافياً لتحقيق غرضها وألا يقل ما يكون مدفوعاً منه عند تأسيس الشركة عن عشرين ألف جنيه ، ولا تؤسس الشركة إلا إذا كان رأسمالها مكتتباً فيه بالكامل وقام كل مكتب بأداء الربع على الأقل من القيمة الإسمية للأشهم النقدية التي اكتب بها .

( ب ) يودع المبلغ المدفوع لحساب الشركة تحت التأسيس في أحد البنوك ولا يجوز سحبه بعد صدور القرار المرخص بتأسيس الشركة إلا بقرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة .

ويدفع الباقي من قيمة السهم خلال خمس سنوات من تاريخ تأسيس الشركة في اللواعيد التي يبينها النظام أو مجلس إدارة الشركة .

مادة ١٨ - إذا طرح جانب من أسهم الشركة للاكتتاب العام وجب أن يتم ذلك عن طريق أحد البنوك وتكون دعوة الجمهور للاكتتاب العام بنشرة تشتمل على البيانات الآتية :

- (١) أسماء المؤسسين وجنسياتهم وعال إقامتهم .
- (٢) اسم الشركة وغرضها ومركزها الرئيسي ومدتها .
- (٣) مقدار رأس مال الشركة والقيمة الإسمية للأشهم وعدد الأشهم ومقدار ما طرح منها للاكتتاب وما اكتب به للمؤسسون .

- (٤) البيانات الخاصة بكل حصة عينية والحقوق المترتبة عليها .
- (٥) تاريخ بدء الاكتاب ونهايته وشروطه .
- (٦) للبلغ المطلوب عند الاكتاب بحيث لا يقل عن ربع القيمة الاسمية للسهم .  
ومصاريف الإصدار .
- (٧) طريقة توزيع الأرباح مضافة للسنوات .
- (٨) طريقة تخصيص الأسهم إذا بلغت طلبات الاكتاب أكثر من المروض .  
للاكتاب .
- (٩) التاريخ المحدد لنهاية السنة المالية .
- (١٠) تاريخ صدور موافقة مجلس الوزراء على تأسيس الشركة ، وتعلن نشرة .  
الاكتاب في صحيفة يومية تصدر باللغة العربية على أن يظل الاكتاب مفتوحاً مدة  
لا تقل عن عشرة أيام .
- مادة ١٩ - تمد المؤسسة العامة نظاماً للشركات وفقاً للنموذج الذى يصدره قرار  
من وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية ، ويجب أن يكون مشتملاً بالنسبة إلى الحصص .  
غير التقديرية على ما يأتى :-
- (١) البيانات المتعلقة بها وجميع الشروط الخاصة بتقديمها واسم مقدمها .
- (٢) جميع عقود المفاوضة التى وردت على المقاررات المقدمة للشركة خلال الخمس  
سنوات السابقة على تقديمها والشروط التى تمت على أساسها هذه العقود .
- (٣) جميع حقوق الرهن والاختصاص والامتياز المترتبة عليها .
- مادة ٢٠ - تتولى المؤسسة العامة لإجراءات تأسيس الشركة ، ويرفق بطلب  
التأسيس المستندات الآتية :-
- (١) الأوراق التى تثبت أهلية المتعاقدين وصفاتهم وجنسياتهم .
- (٢) صورة من قرار المؤسسة العامة بتأسيس الشركة أو الاشتراك فى تأسيسها ،  
وإذا كان بين المؤسسين شخص اعتبارى خاص فيقدم السند الدال على تخويله الاشتراك  
فى التأسيس .
- (٣) صورة من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تأسيس الشركة .

(٤) نسخة من العقد الابتدائي للشركة ونظامها معتمدين من المؤسسة العامة المختصة ومختومين بخمسة.

(٥) شهادة من أحد البنوك بحصول الاكتاب في رأس المال كاملا وما دفعه المكتتبون من قيمة الأسهم، وبيان بأسمائهم، وعدد الأسهم التي اكتب فيها كل منهم .  
(٦) صورة من قرار لجنة تقوم المحصن المالية .

(٧) إذا كانت الحصة المالية المقدمة من المؤسسة العامة امتيازاً أو ترخيصاً باستعمال الأموال العامة يجب تقديم الوثائق المؤيدة لذلك .

مادة ٢١ - تحيل المؤسسة طلبات التأسيس إلى مجلس الدولة ، ويبدى المجلس رأيه فيها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود الأوراق إليه مستوفاه .

مادة ٢٢ - على المؤسسة العامة أن ترسل الأوراق الخاصة بتأسيس الشركة فور ورودها من مجلس الدولة إلى الوزير المختص لأصدار قراره بتأسيس الشركة .

مادة ٢٣ - لا تسرى أحكام الماد ١٧ فقرة (ب)، ١٨، ٢٠، فقرة (٥) على الشركات التي تملكها مؤسسة عامة بمفردها .

## الفصل الثالث

### الأسهم

مادة ٢٤ - تستبدل الشركة بعد تأسيسها بإيصالات الاكتاب شهادات مؤقتة بالأسهم موقع عليها من رئيس مجلس الإدارة .

ويجب أن تشمل الشهادات على وجه الخصوص على البيانات الآتي يانها :  
(١) اسم السام .

(٢) عدد الأسهم التي اكتب بها وكيفية الوفاء بقيمتها .

(٣) للبلغ المدفوع من قيمة الأسهم .

(٤) تاريخ الدفع .

(٥) الرقم للسلسل للشهادة المؤقتة .

( ٦ ) أرقام الأسهم التي تحتلها الشهادة المؤقتة .

( ٧ ) رأس مال الشركة ومركزها الرئيسى .

وتقوم هذه الشهادات وللفتة مقام الأسهم وتظل إسمية .

مادة ٢٥ — تسبديل بالشهادات المؤقتة صكوك لأسهم خلال ستة أشهر من تاريخ قيد الشركة في السجل التجارى .

ويجب أن يوقع صكوك الأسهم عضوان على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة ، كما ترفق قسائم الأرباح لصكوك الاسهم ، وتكون هذه القسائم إسمية .

مادة ٣٦ — تكون أسهم الشركة نقدية أو عينية ، ويجب أن يذكر نوع السهم في البنك الذى يحتله .

مادة ٣٧ — تمدد الشركة سجلا خاصا لقيد الأسهم ، وأسماء المساهمين ، وجنسياتهم ، ومواطنهم ، ومهنتهم ، وأرقام الأسهم ، وتقدر للدفع من قيمتها .

وتبلغ صورة من هذه البيانات إلى مصلحة الشركات .

مادة ٣٨ — يكون رهن الأسهم بقصد مكتوب ، وقيد الرهن في سجل الأسهم ، ويؤشر به على الأسهم ذاتها ، وللدائن للرهن قبض الأرباح واستعمال الحقوق المتصلة بالسهم .

ولا يجوز شطب الرهن إلا بمقتضى إقرار من الدائن المرتهن بقبول الشطب أو بمقتضى حكم نهائى ، ويؤشر بذلك في سجل الأسهم وعلى الأسهم ذاتها .

مادة ٣٩ — إذا انتقلت ملكية السهم بطريق الأثر أو الوصية وجب على الوارث أو الموصى له أن يطلب قيد نقل للملكية في سجل الأسهم .

وإذا كان نقل ملكية السهم تنفيذاً لحكم نهائى جرى القيد في سجل الأسهم وقتاً لهذا الحكم .

ويؤثر على السهم بما يفيد قتل ملكيته .

مادة ٣٠ — يجوز أن ينص في النظام على استهلاك الأسهم أثناء قيام الشركة إذا كان المشروع مما يملك تدريجياً أو كان قائماً على حقوق مؤقتة .

ولا يكون استهلاك الأسهم إلا من الأرباح أو من الاحتياطي ، ويقع تباعه بطريق القرعة السنوية أو بأية وسيلة أخرى تحقق المساواة بين المساهمين .

ويجوز أن يكون الاستهلاك بطريق شراء الشركة أسهمها في سوق الأوراق المالية بشرط أن يكون سعرها أقل من قيمتها الإسمية أو مساوياً لهذه القيمة ، وتمتد للشركة الأسهم التي تحصل عليها بهذه الوسيلة .

مادة ٣١ — إذا فقد السهم أو هلك فماله للقيّد بإسمه في سجل الشركة الحق في طلب سهم جديد بدلا منه ، وعلى الشركة أن تمنح المالك سهماً جديداً يذكر فيه أنه البديل للسهم الذي فقد أو هلك .

وتسرى هذه الأحكام على قسائم الأرباح عند فقدتها أو هلاكها .

مادة ٣٢ — لا تسرى أحكام هذا الفصل على الشركات التي يملكها شخص عام بمفرده .

## الفصل الرابع

### إدارة الشركة

مادة ٣٣ — لا يجوز أن يمين رئيساً أو عضواً في مجلس إدارة شركة من حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة سرقة أو نصب أو إصدار شيك بدون رصيد أو خيانة أمانة أو تزوير أو إفلاس بالتقصير أو شهادة زور أو عيب كاذب أو إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ( القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ) أو أية جريمة مخلة بالشرف ما لم يرد إليه اعتباره .

مادة ٣٤ — يعقد مجلس إدارة الشركة مرة على الأقل كل شهر ، ويجوز عقد جلسات المجلس في غير المقر الرئيسى للشركة إذا دعت الضرورة إلى ذلك .

مادة ٣٥ — يتولى رئيس مجلس إدارة الشركة دعوة المجلس إلى الانقاد وتكون له الرئاسة .

مادة ٣٦ — تكون اجتماعات مجلس إدارة الشركة صحيحة بحضور غالبية الأعضاء ، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين ، وعند التساوى يرجح رأى الجانب الذى منه الرئيس .

مادة ٣٧ — جلسات مجلس إدارة الشركة سرية ، ولا يجوز الإنبابة في حضورها أو في التصويت .

مادة ٣٨ — يضع مجلس إدارة الشركة لائحة داخلية لتنظيم سير العمل فيه مع عدم الإخلال بالأحكام النصوص عليها في القانون أو في نظام الشركة .

مادة ٣٩ — لمجلس إدارة الشركة دعوة أى عامل بالشركة أو غيره من ذوى الخبرة لحضور اجتماع المجلس للإدلاء بما يرى المجلس طلبه من بيانات أو إيضاحات ، وليس لمن يدعوهم المجلس في هذا الشأن الحق في الاشتراك في مداولات المجلس أو التصويت على قراراته .

مادة ٤٠ — تدون محاضر اجتماعات مجلس الإدارة في سجل خاص تتبع في إمساكه الأحكام النصوص عليها في القانون في شأن الدفاتر التجارية ، ويوقع على المحاضر رئيس مجلس الإدارة وأمين السر الذى يختاره رئيس المجلس من بين العاملين بالشركة .

مادة ٤١ — ولمضو مجلس الإدارة أن يطلب إثبات إعتراضه في محضر الاجتماع ، وعلى أمين السر أن يسجل ذلك .

مادة ٤٢ — لا يجوز في الأعمال والعقود التى تتم بنير قرار من مجلس إدارة

الشركة أن يكون لرئيس مجلس إدارة الشركة أو أحد أعضائه أو لـاحد مديري الشركة أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والقود التي تم باسمها أو لحسابها .

وعلى رئيس مجلس إدارة الشركة وكل عضو فيه أن يبلغ المجلس بما يكون له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المسائل المروضة على المجلس ، ولا يجوز له حضور للداوالات أو التصويت على القرارات الصادرة في شأنها ، ويثبت التبليغ في محضر الجلسة .

وعلى رئيس مجلس الإدارة أن يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة المسائل التي له أو لأحد الأعضاء مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها ، وذلك لمرضاها على مجلس إدارة المؤسسة لإصدار قرار في شأنها . ويجب أن يكون التبليغ مصحوباً بقرار سري خاص من مراقبة حسابات الشركة .

مادة ٤٣ — لايجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أو أى عضو فيه أن يشترك في أى عمل من شأنه منافسة الشركة ، أو أن يتجر لحسابه أو لحساب غيره في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة .

## الفصل الخامس

### التدريب

مادة ٤٤ — يلتزم العامل الذي تم تدريبه بواسطة المؤسسة العامة أو الوحدة الاقتصادية التي يعمل بها ، بأن يقضى في خدمتها للدة التي تحددها لائحة التدريب بها على أن يكون من حق المؤسسة العامة أو الوحدة الاقتصادية في حالة الإخلال بهذا الالتزام استرداد كافة المصروفات التي تحملتها في سبيل تدريبه .

## الفصل السادس

### مالية الشركة

مادة ٤٥ — تختص إدارة مراقبة حسابات المؤسسة العامة التي تتبعها الشركة بمراقبة حسابات الشركة ، وتحدد اختصاصات هذه الإدارة وسلطاتها وواجباتها طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسة العامة والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها .

مادة ٤٦ — لا يجوز توزيع الأرباح التي تحققها الشركة نتيجة التصرف في أصل من الأصول الثابتة أو التمييز عنه ، ويكون منها احتياطي يخصص لإعادة أصول الشركة إلى ما كانت عليه أو لشراء أصول ثابتة جديدة .  
ويسرى هذا الحكم عند إعادة تكوين أصول الشركة .

مادة ٤٧ — يستحق السام حصته في الأرباح بصور قرار اعتماد الميزانية وحساب الأرباح والخسائر .

وعلى مجلس إدارة الشركة تنفيذ هذا القرار وتوزيع الأرباح على الساهمين خلال شهرين على الأكثر من تاريخ إبلاغ قرار اعتماد الميزانية وحساب الأرباح والخسائر للشركة .

---

## الفصل السابع

### تعديل نظام الشركة

مادة ٤٨ — يحدد القرار الصادر بزيادة رأس مال الشركة مقدار الزيادة والطريقة التي تتبع في هذه الزيادة وسر إصدار الأسهم الجديدة .



مادة ٤٩ — تكون القيمة الإسمية للأسهم الجديدة معادلة للقيمة الاسمية للأسهم الأصلية ويجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص أن يقرر إضافة علاوة إصدار إلى القيمة الاسمية للسهم وأن يحدد مقدارها وتضاف هذه العلاوة إلى الاحتياطي القانوني ولو بلغ ما يوازي رأس المال .

مادة ٥٠ — ينشر بيان في إحدى الصحف اليومية الصادرة باللغة العربية يتضمن إعلان المساهمين بأولويتهم في الاكتاب ، وتاريخ افتتاحه ، وتاريخ إنقائه ، وسعر الأسهم الجديدة . ويجوز الاكتفاء بإخطار المساهمين بهذا البيان بكتب مسجلة مصحوبة بعلم الوصول .

مادة ٥١ — توزع الأسهم الجديدة على المساهمين الذين طلبوا الاكتاب فيها وذلك بنسبة ما يملكونه من أسهم ، بشرط ألا يجاوز ذلك ما طلبوه من أسهم جديدة .

ويوزع الباقي من الأسهم الجديدة على المساهمين الذين طلبوا أكثر من نسبة ما يملكون من أسهم وفقاً لحكم الفقرة السابقة .

ويطرح ما يتبقى بعد ذلك من الأسهم الجديدة للاكتاب العام ، وتبيع فيه الأحكام المتعلقة بالاكتاب العام عند تأسيس الشركة .

مادة ٥٢ — في حالة طرح الأسهم الجديدة للاكتاب العام ، يجب تحرير نشرة إكتاب تشتمل على البيانات التالية :

١ — أسباب زيادة رأس المال .

٢ — القرار الصادر بزيادة رأس المال .

٣ — رأس مال الشركة عند إصدار الأسهم الجديدة ، ومقدار الزيادة المقترحة ، وعدد الأسهم الجديدة وعلاوة الإصدار إن كانت .

٤ — بيان عن الحصص غير التقديمية .

٥ - بيان عن متوسط الأرباح التي وزعتها الشركة خلال الثلاث سنوات السابقة على قرار زيادة رأس المال .

٦ - إقرار مراقبة حسابات الشركة بصحة البيانات الواردة بالنشرة .  
ويوقع النشرة رئيس مجلس الإدارة ومدير إدارة مراقبة حسابات الشركات للمؤسسة العامة .

ماده ٥٣ - تتبع في تقييم الحصص العينية التي تقدم عند زيادة رأس المال الأحكام المقررة لتقويمها عند التأسيس .

ماده ٥٤ - إذا لم يتم الاكتتاب في زيادة رأس المال بالكامل ، يظل الاكتتاب مالم يقرر مجلس إداره المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص الاكتفاء بالقدر الذي أكتب فيه .

ماده ٥٥ - يجوز تخفيض رأس مال الشركة إذا تبين أنه يزيد عن حاجتها أو إذا لحقتها خسائر تستوجب ذلك .

وإذا زاد مجموع الخسائر على نصف حصة رأس المال والاحتياطيات يقرر مجلس إداره المؤسسة التي تتبعها الشركة منعقداً برئاسة الوزير المختص تصفية الشركة أو إستمرارها في العمل .

ماده ٥٦ - يتم تخفيض رأس مال الشركة بقرار يصدر من مجلس إداره المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص بعد الاطلاع على تقرير مقدم من مراقبة الحسابات يبين فيه مقدار التخفيض وأسبابه والتزامات الشركة وأثر التخفيض على الالتزامات ، ويبين القرار طريقة التخفيض .

ماده ٥٧ - يقوم مجلس إدارة الشركة بنشر القرار الصادر بتخفيض رأس المال على نفقتها في إحدى الصحف اليومية الصادرة باللغة العربية .

ماده ٥٨ - على الشركة في حالة تعديل نظامها أن تطلب من المؤسسة العامة نشره في الجريدة الرسمية على ثقة الشركة ويجب أن يرفق بالطلب المستندات الآتية :

١ - ثلاثة صور متمدة من محضر اجتماع مجلس إداره المؤسسة العامة الذي اتخذ فيه قرار التعديل مع الأوراق والمستندات المتعلقة به .

٢ - ثلاثة نسخ من الإعلان المدفوع .

وإذا تعلق التعديل بزيادة رأس المال يرفق بالطلب علاوة على ذلك المستندات الآتية :

(١) شهادة من مراقبة الحسابات بأن رأس المال الأصلي قبل الزيادة المقررة كان مدفوعاً بأكمله ، وأن قيمة الزيادة قد تم الاكتاب فيها ، وأن جميع الأسهم النقدية دفعت قدماً بالكامل ، على أن تبين طريقة أداء الزيادة .

(٢) إذا كانت زيادته رأس المال ناتجة عن تقديم حصص غير نقدية تقدم صورة متمدة من قرار اللجنة التي تولت تبويب هذه الحصص .

(٣) للزيادة العمومية وحساب الأرباح والخسائر عن السنة المالية السابقة على قرار الزيادة إذا كانت الزيادة كلها أو جزء منها قد أخذت في حساب الاحتياطي أو من حساب الأرباح والخسائر .

وإذا تعلق التعديل بتخفيض رأس المال ترفق بالطلب كذلك المستندات الآتية:

( ١ ) شهادة من مراقبة الحسابات عن كيفية التخفيض وأنه قد تم وألغيت جميع أسهم التخفيض أو تأثر على الاسهم بالقيمة المنخفضة .

( ٢ ) للزيادة العمومية وحساب الأرباح والخسائر عن السنة التالية لنهاية قبل قرار التخفيض .

مادة ٥٩ — لا تسرى أحكام المواد من ٤٨ إلى ٥١ وللمادة ٥٣ على الشركات التي يمتلكها شخص عام بمفرده .

## الباب الثامن

### التحويل والاندماج ونقل ملكية بعض الأصول

مادة ٦٠ — في حالة تحويل وحدة اقتصادية إلى شركة مساهمة يتم تقويم صافي الأصول وفقاً لحكم المادة ٣٧ من قانون للمؤسسات العامة وشركات القطاع العام المشار إليه .

ويتخذ في السجل التجارى قرار التحويل وقرار التقويم ، وينشر في الجريدة الرسمية وفى إحدى الصحف اليومية الصادرة باللثة العربية .

مادة ٦١ — فى حالة تحويل شركة مساهمة خاصة إلى شركة قطاع عام يتبع إجراءات التأسيس المنصوص عليها فى هذه اللائحة .

مادة ٦٢ — فى حالة قل تسمية أو إدماج أو تقسيم أو نقل ملكية بعض الأصول من شركة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة يتم ذلك بنشر مقابل ويعدل رأس مال الشركات المبنية وفقاً لما تسفر عنه نتيجة التقويم .

مادة ٦٣ — تقيد التمديلات التى تطرأ على الشركات الداعجة والتمدجة وتلك التى تناولها التقسيم فى السجل التجارى ، وينشر عنها فى الجريدة الرسمية وفى صحيفة يومية تصدر باللثة العربية .

---

# الإدارة

## الأسول والأسس العلية

دراسة تحليلية لعناصر الإدارة وأصولها وأساليبها  
ونظرياتها ومدارسها وميادينها ومشكلاتها . .

دكتور سبر محمود الهوارى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد — جامعة عين شمس

دكتوراه الفلسفة فى إدارة الأعمال من جامعة نيويورك بأمرىكا

ماجستير فى الاقتصاد من جامعة نيويورك

دبلوم الدراسات العليا فى التنظيم والإدارة

دبلوم الدراسات العليا فى التسويق

بكالوريوس التجارة من جامعة عين شمس

الطبعة الرابعة

١٩٧٠

# التنظيم

## وتطوير أساليب العمل

### النظريات والاتجاهات الحديثة

دكتور محمد سعيد أحمد

دكتوراه في الإدارة العامة من جامعة جنوب كاليفورنيا  
ماجستير في الإدارة العامة من جامعة واشنطن  
بكالوريوس في التجارة من جامعة القاهرة

الطبعة الأولى

١٩٧١

---

دار الفكر العربي - ١١/ شارع جواد حسن - القاهرة

ت : ٥٦٤٦٧

## امتداد

الصفحة	المسطر	الخطأ	الصواب
ج	١	(ص) ٦	(ص) ٥
»	١٠	لجنة ١٩٣١	لجنة ١٩٧١
د	٤	(ص) ٦	(ص) ٥
»	٥	—	(ص) ٦
ز	١	—	(ص) ٤٤
»	١٣	لجنة ١٩٨١	لجنة ١٩٧١
»	١٤	» »	» »
ح	١	—	(ص) ٥٥
»	٥	المجلس الإداري العليا	المحكمة الإدارية العليا
ط	١	—	(ص) ٦٨
»	١	رئيس للباحث	الرئيس المباشر
»	٢	سلطات اختصاصات جهات	سلطات واختصاصات جهات
»	٣	المحاكمة أو التأديب أو الشخصية	المحاكمة أو التأديب أو التحقيق
٢	٤	يدلل	يدلل
٢٢	—	وزير العمل	وزير القوى العاملة
٢٥	٥	من	عن
١٤٢	—	الباب الثامن	الفصل الثامن







مطبعة المدني  
٦٨ شارع العباسية